

# Zurück an die Arbeit, soweit es die Ressourcen zulassen

Unfälle und Krankheiten verursachen Leid für die Betroffenen, Aufwand und Kosten für die Arbeitgeber. Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) von Compasso hilft bei der schrittweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz.



*Viele Ärzte kennen die Anforderungen und Rahmenbedingungen ihrer Patienten am Arbeitsplatz kaum. Deswegen attestieren sie häufig eine 100-prozentige Arbeitsunfähigkeit. Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung sind Zwischenstufen jedoch elementar.*

*Bild:*

Eine Betroffene erzählt: «Ich kann mich noch gut daran erinnern, wie ich vor etwa einem Jahr noch relativ entspannt war. Dann fing es plötzlich an: Herzrasen, Schweissausbrüche, Atemnot, Schwindel. Nur schon der Gedanke an einen Einkauf im Quartierladen verursachte eine Panikattacke.

Ich hatte schon immer Ängste angesichts von Veränderungen. Neu hinzu kam die Angst, dass ich an meinem Arbeitsplatz eine Panikattacke erleiden könnte. Es war schlimm. Ich täuschte eine Erkältung vor, blieb zu Hause, doch ich wusste, ich

musste meine Vorgesetzte informieren und ihr sagen, was wirklich mit mir los ist. Aber wie? Und würde ich mit dieser unüberwindbaren Angst überhaupt jemals wieder arbeiten können? Schliesslich schaffte ich es, meine Vorgesetzte anzurufen. Zu meiner unendlichen Erleichterung reagierte sie sehr unvoreingenommen, hörte zu, fragte nach, (ver)urteilte nicht. Und sie bat mich um ein persönliches Gespräch, damit wir gemeinsam meine Möglichkeiten besprechen können. Eine Woche später erst schaffte ich den Weg in mein «ehemali-

ges» Büro. Meine Vorgesetzte merkte sofort, wie unruhig und angespannt ich war. Und erklärte mir deshalb auch gleich zu Anfang des Gespräches, dass sie mich sehr gerne im Unternehmen behalten möchte. Ich sei ein wichtiger Teil des Teams. Ausserdem könne eine gesundheitliche Veränderung jeden von uns treffen. Das sei aber kein Grund, dass dann alles vorbei sei. Ich konnte es kaum glauben, denn ich hatte fest damit gerechnet, die Kündigung in die Hand gedrückt zu bekommen. Meine Vorgesetzte schlug mir vor, gemeinsam das

«ressourcenorientierte Eingliederungsprofil», kurz «REP» genannt, auszufüllen. Sie erklärte mir, dass damit sehr gut erfasst werden könne, welche Anforderungen für meine bisherige Tätigkeit als Sachbearbeiterin für Kundenanfragen erforderlich seien. Sie erfasste meine Angaben detailliert im webbasierten Tool und druckte mir das REP aus. Damit suchte ich meine Ärztin auf, die zu jedem einzelnen Punkt ihre Einschätzung gab, ob oder unter welchen Bedingungen ich ihn erfüllen könne.

Es war ein gutes Gespräch, denn es stellte sich heraus, dass ich mit den passenden Rahmenbedingungen bereits wieder 50 Prozent arbeitsfähig war, vorerst noch von zu Hause aus. Meine Vorgesetzte war einverstanden und gleiste den technischen Support auf. Ich hätte nie erwartet, dass mich mein Arbeitgeber so unterstützt bei der Erhaltung meines Arbeitsplatzes, und war unendlich erleichtert. Parallel zur den neuen Arbeitsbedingungen entschied ich mich für eine ambulante Therapie, die mir die Aufarbeitung der Gründe für meine Ängste und Panikattacken erleichtern und meine Arbeitsfähigkeit vollständig wiederherstellen sollte.»

**Chronifizierungsrisiko vorbeugen**

Dieses Beispiel zeigt eindrücklich die Möglichkeiten des REP bei der beruflichen Reintegration. Viele Ärzte kennen die Anforderungen und Rahmenbedingungen ihrer Patienten am Arbeitsplatz kaum. Deswegen attestieren sie häufig eine 100-prozentige Arbeitsunfähigkeit. 80 Prozent aller Arztzeugnisse bestätigen eine Arbeitsunfähigkeit von entweder 0 Prozent oder aber 100 Prozent. Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung sind Zwischenstufen jedoch elementar. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist es wichtig, dass im Austausch mit dem Arbeitgeber und dem behandelnden Arzt bzw. der Ärztin bereits frühzeitig Teilarbeitsfähigkeiten umgesetzt werden können. So kann Chronifizierungen entgegengewirkt werden. Das REP erleichtert diesen Austausch zwischen den be-

Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz	
Arbeitszeitalgestaltung	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt
gleitender / wechselnder Tagesdienst	möglich
	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> wie folgt möglich: 4 Std. in fixer Einkelung
Arbeitsort, Erreichbarkeit und Arbeitswege	
fester Einsatzort beim Arbeitgeber	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> nicht möglich
	wie folgt möglich:
Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten	möglich
	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> wie folgt möglich: 50% Pensum s.o.
ständige Erreichbarkeit	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> nicht möglich
	wie folgt möglich:

*Im Gegensatz zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis werden mit dem REP die konkreten Möglichkeiten der erkrankten/verunfallten Person am Arbeitsplatz sichtbar gemacht – ein Paradigmenwechsel, der sich auf die noch vorhandenen Ressourcen konzentriert.  
Bild: Ausschnitt aus dem REP*

teiligten Interessengruppen, denn die verfügbaren Ressourcen der betroffenen Person bezogen auf die Anforderungen am Arbeitsplatz sind dort detailliert erfasst.

**Ressourcenorientiertes Vorgehen für umfassende Beurteilung**

Das REP ist ein umfassendes Instrument, mit welchem neben körperlichen Anforderungen auch zahlreiche kognitive, mentale und psychosoziale Aspekte einbezogen werden können. Dies ermöglicht eine umfassende Beurteilung der Leistungsfähigkeit der betroffenen Person. Im Gegensatz zum bisherigen Arbeitsunfähigkeitszeugnis werden mit dem REP die konkreten Möglichkeiten der erkrankten/verunfallten Person am Arbeitsplatz sichtbar gemacht. Dies ist ein Paradigmenwechsel, der vom defizitorientierten Denken und Erfassen wegführt und sich auf die noch vorhandenen Ressourcen konzentriert. Die Swiss Insurance Medicine (SIM) hat denn auch im März 2019 neu ein zum REP passendes Arbeitsfähigkeitszeugnis entwickelt. Das REP findet bei Arbeitgebern, Betroffenen und der Ärzteschaft zunehmend Anklang, weil sich der auch zeitlich ver-

hältnismässige Aufwand für alle Beteiligten lohnt.



*Regina Knöpfel hat das Projekt zur Einführung des REP geleitet. Sie führt unter anderem die Knöpfel Life Consulting AG und ist seit 2015 für die Fachentwicklung von Compasso mandatiert.*

*Martin Kaiser ist seit 2014 Präsident von Compasso und Mitglied der Geschäftsleitung beim Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV. Dort verantwortet er das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen.*

*Quelle: Magazin Arbeitssicherheit Schweiz (Dezember 2019)*

**Informationsportal für die Wiedereingliederung**

Compasso ([www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)) ist das Informationsportal für Arbeitgeber mit dem Fokus auf Früherkennung und Intervention sowie berufliche Eingliederung an den Schnittstellen zwischen Unternehmen, Betroffenen, IV, Suva, Pensionskassen und Privatversicherern. Ziel ist der Erhalt bzw. das Wie-

dererlangen der Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Informationen zum ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP unter <https://www.compasso.ch/Eingliederungsprofil>