



Swiss Insurance Medicine

Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz
Communauté d'intérêts suisse de la médecine des assurances
Comunità d'interessi svizzera medicina assicurativa



AEH

Health and Safety Experts

Arbeitsfähigkeit und berufliche Eingliederung

PD Dr. med. Andreas Klipstein MSc

29.11.2021

Inhalt

1. Arbeitsfähigkeit

- Bedeutung des Arbeitsfähigkeitszeugnisses
- Was soll man, was darf man nicht
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil und SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis
- Fallbeispiel längere Arbeitsunfähigkeit

2. Berufliche Eingliederung

- Fallbeispiel berufliche Eingliederung
- Massnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Beruflichen Eingliederung
- ATSG ab 2022- was ändert sich?

Einführung

15-25% aller Krankmeldungen und 40%
der Kosten in Industrieländer

Melhorn 2001

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 2004/12

Durchschnittliche Kosten pro Absenztage
in der Schweiz: 600.- CHF

SECO 2012/ SUVA 2006

Weniger Kurzzeitabsenzen und hohe
Arbeitszufriedenheit, lange
Lebensdauer, jedoch mehr
Langzeitabsenzen im Europäischen
Vergleich

OSHA/ SECO 2008



Stellen Sie sich vor ...



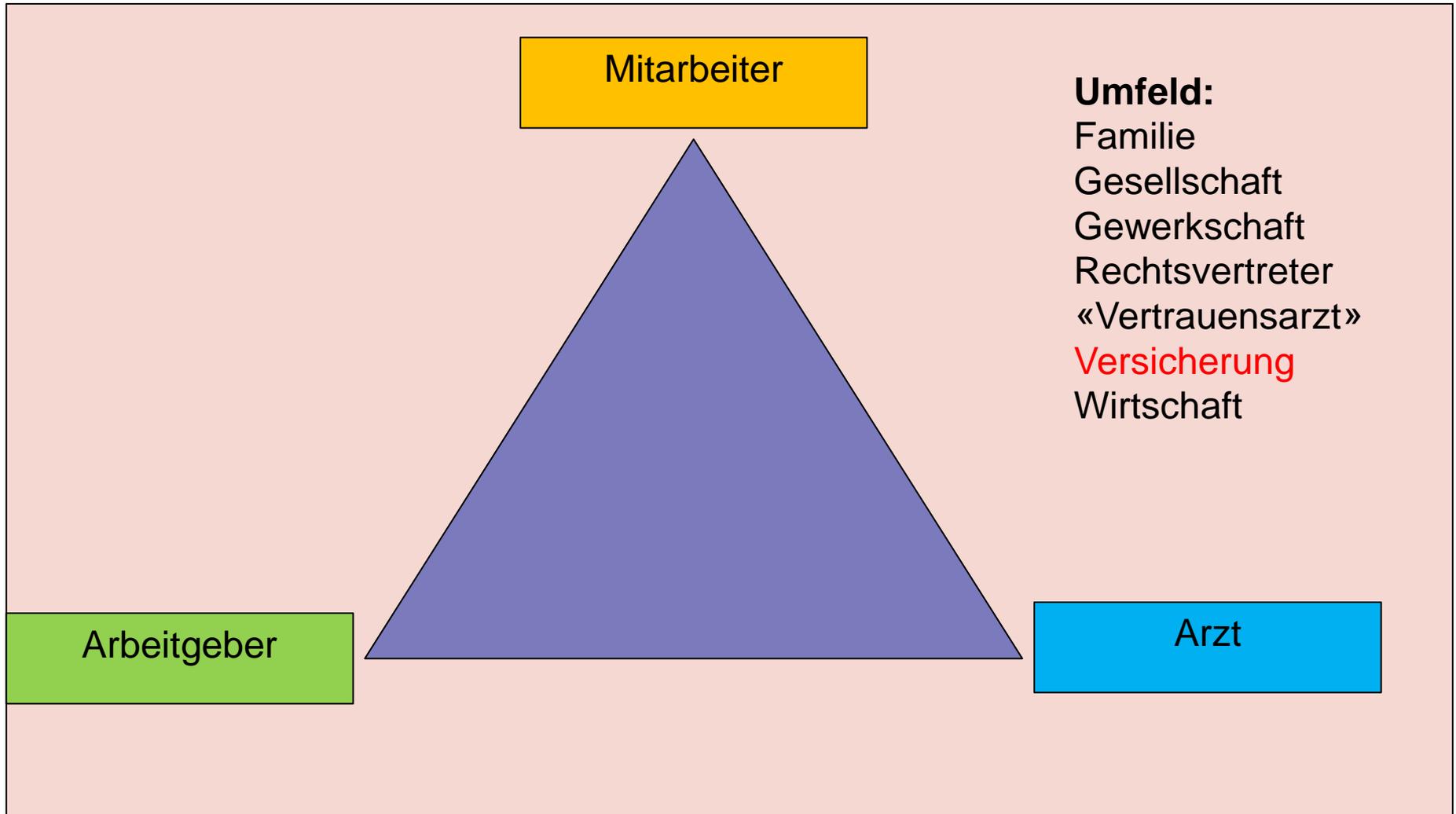
... sie sind Steuermann, stehen vor dem entscheidenden Rennen und ihre Mannschaft ist nicht komplett.

Fallbeispiel

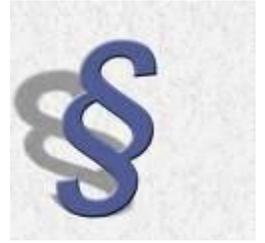


- 43-jähriger Bodenleger- Vorarbeiter, ungelernt, kommt mit Ellbogenbeschwerden seit 6 Monaten zum HA- NSAR und 2 Wo 100% AUF
- Kommt nach 4 Wochen wieder, gearbeitet nach vorübergehender Besserung, Beschwerden zunehmend
- Überweisung zum Rheumatologen, Bestätigung eines «Golferellbogens»- Einleiten Physiotherapie, Reduktion Arbeit auf 50% (Präsenz)
- 5 Monate nach Erstkonsultation deutlich besser, arbeitet 70%, Beschwerden dabei stabil, nach PT jeweils besser- AG möchte wissen, wie es weitergeht

Rollen

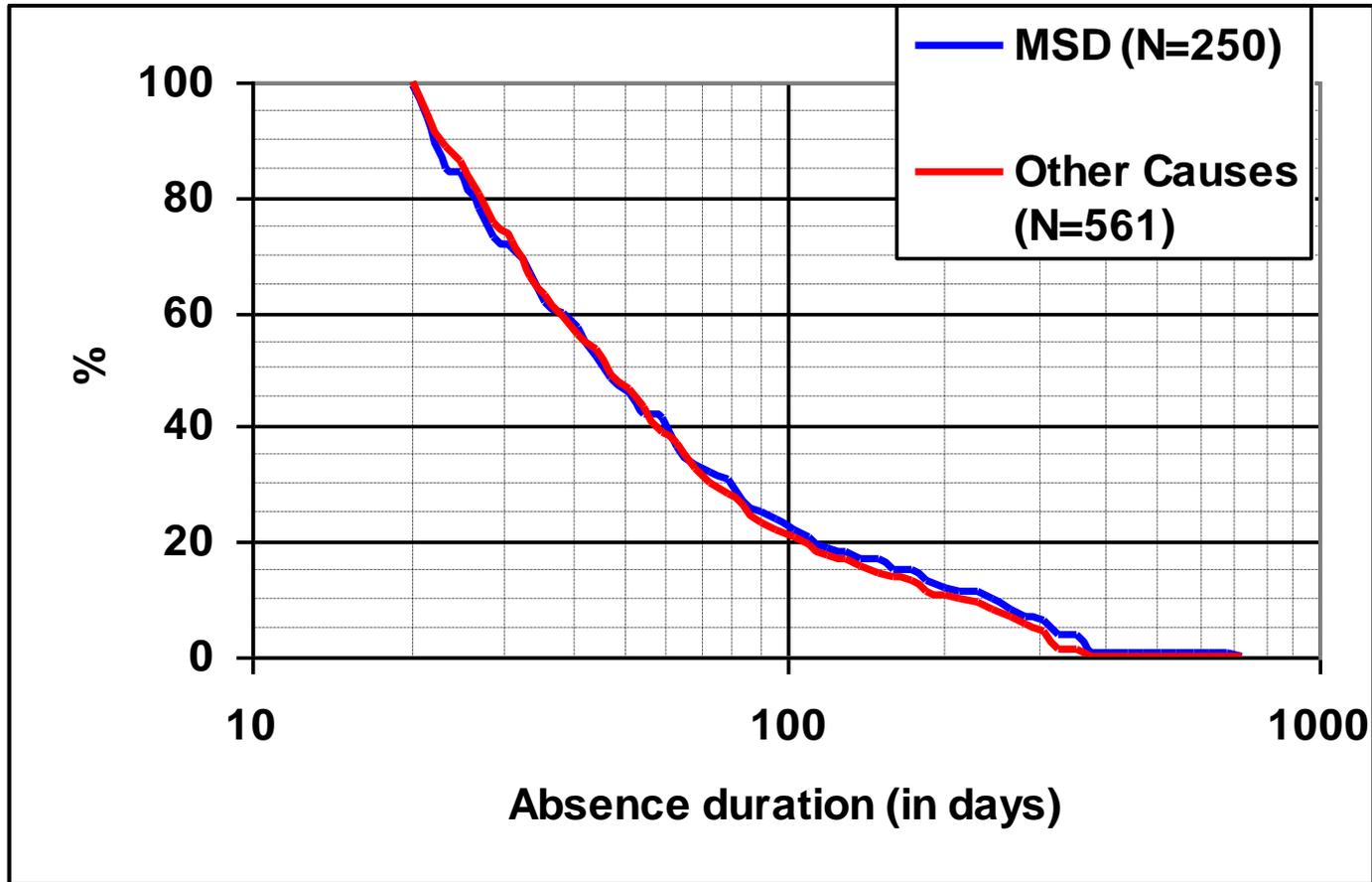


Arbeitsunfähigkeit (Art. 6 ATSG)



Arbeitsunfähigkeit (AUF) ist die durch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen, geistigen oder psychischen **Gesundheit** bedingte, volle oder teilweise **Unfähigkeit**, im **bisherigen Beruf** oder **Aufgabenbereich** zumutbare **Arbeit** zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.

Hilft die Diagnose?



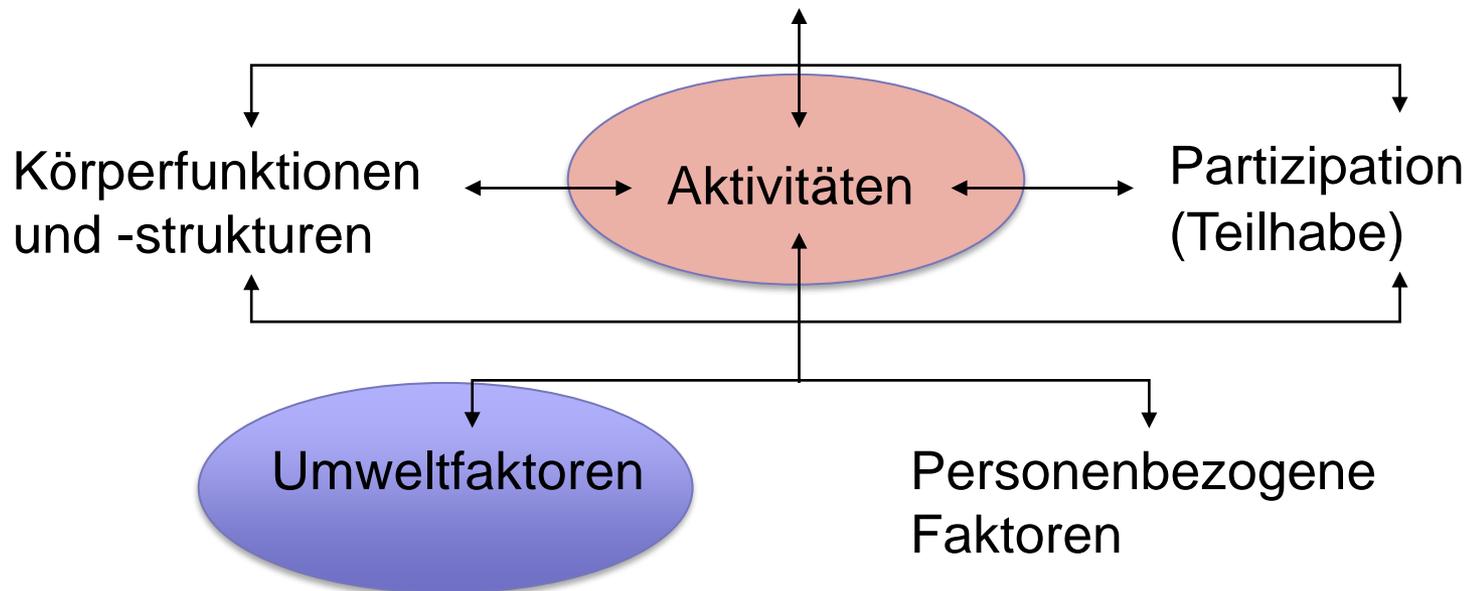
Danuser et al. (subm.)

Gründe für eine Einschränkung

- Sicherheit
 - Erhöhte Unfallgefahr:
Verminderte Konzentration und Fehlleistungen
- Gesundheit
 - Drohende Schädigung oder Verschlechterung des Zustandes
- Arbeitsleistung
 - funktionelle Defizite im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen
- Lebensqualität
 - Psychische Dekompensation infolge übermässig strapazierter Schmerztoleranz oder Erschöpfung, Angst, Depression

ICF Framework als Basis

Gesundheitsproblem
(Gesundheitsstörung
oder Krankheit)



Fallbeispiel: Unterlagsbodenleger Vorarbeiter

Anforderung

- Abziehen mit Latte, 8h/Tag
- Repetitives Ziehen mit gleichzeitigem Kraftaufwand und Stabilisierung



Belastbarkeit

- Repetitives Ziehen mit gleichzeitigem Kraftaufwand und Stabilisierung ganztags manchmal bis oft
- Leistung ca. 70% (?AG)

70% LF= 70% AF ganztags

AUF: üblicherweise nicht versicherte Psychosoziale Faktoren



- Alter
- Wirtschafts­lage
- Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Stellenlosigkeit
- Soziokulturelle Faktoren
- Familiäre Verhältnisse
- Arbeitskonflikte
- Bildungsstand
- Sprache
- Ethnie
- Religion
- Motivation
- Aggravation

Diese Faktoren können Ausgang von Fehlbeurteilungen in der AUF sein-
als Teil­faktoren bei der Beurteilung können sie Bedeutung haben

Rollen und Fallstricke AUF Zeugnis

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

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

Instrumente und Hilfsmittel

Hauptinstrumente:

- SIM Arbeitsfähigekeits- Zeugnis
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP Compasso)

Zusatzinstrumente:

- Evaluation der arbeitsbezogenen Funktionellen Leistungsfähigkeit (EFL IG Ergonomie SAR)
- Neuropsychologische Abklärungen
- Ergonomische ArbeitsplatzAbklärung (APA IG Ergonomie SAR)

Teilarbeitsfähigkeit = Reintegration

Teilarbeitsfähigkeit / Reintegration (Bewertung für den Reintegrationsprozess)			basierend auf: <input type="radio"/> REP vom _____ <input type="radio"/> Arbeitsplatzbeschreibung vom _____					
Konsultationsdatum	mögliche Präsenzzeit		Einschätzung der Leistungsfähigkeit in der Präsenzzeit (gemäß*) in 25%, 50%, 75%, 100%	Arbeitsfähig- keit gesamt in %	von	bis	nächste Konsultation	Visum
	Seit pro	% des Präsenz						

Erklärungen

Einsatz des Arbeitsfähigkeitszeugnisses

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

Ablauf

1. ArbeitgeberIn füllt den ersten Formularteil aus und legt REP oder Arbeitsplatzbeschreibung bei
2. Arbeitsfähigkeitszeugnis wird Arzt/Ärztin mit REP oder Arbeitsplatzbeschreibung übermittelt.
3. Arzt/Ärztin füllt das Arbeitsfähigkeitszeugnis aufgrund der Angaben im REP oder im Arbeitsplatzbeschreibung aus
4. PatientIn/MitarbeiterIn übermittelt 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 Arbeitsplatzkonfliktes eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht vertretbar, 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 Pensum gesetzt und als Prozentsatz angegeben.

Leistungsfähigkeit bedeutet die Einschätzung in welchem Umfang in der Präsenzzeit die am bisherigen oder angepassten Arbeitsplatz zu leistenden Aufgaben (definiert 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 (angestammtes Pensum = 100%) kann bereits wieder halbtags arbeiten, d.h. Präsenzzeit = 50%. Er kann dabei schon viele Arbeiten wieder ausführen, aber es bestehen noch einzuhaltende Belastungsgrenzen und/oder sein Arbeitstempo ist noch verlangsamt gegenüber gesunden KollegInnen, d.h. Leistungsfähigkeit = 75%. Arbeitsfähigkeit = 50% * 75% = 37,5%.

Online Lernen zum Einsatz des SIM Arbeitsfähigkeits-Zeugnisses:
<https://sim.comtas.ch/de/kurse/arbeitsfaehigkeitszeugnis>



Swiss Insurance Medicine
Hilfsgemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz
Communauté d'intérêt suisse de la médecine des assurances
Comunità d'interesse svizzero medicina assicurativa

REP – Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil

Das REP ist ein speziell von Compasso für die Reintegrationsplanung kreiertes, im Internet abrufbares 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 72 Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen auswählen, das daraus resultierende REP mit Hilfe des Internettools als Word-Dokument herunterladen, abspeichern und dann personalisieren.

Beim nächsten Arztbesuch nimmt der/die MitarbeiterIn das vorbereitete REP mit und übergibt es dem behandelnden Arzt bzw. der Ärztin. Diese/r hält auf dem Dokument fest, ob und allenfalls mit welchen Grenzen der/die 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, unterstützt werden.

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

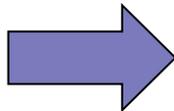
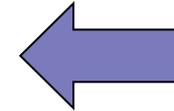
Entschädigung

Bei Einsatz dieses Arbeitsfähigkeitszeugnisses in Kombination mit dem REP wird eine einmalige Entschädigung von CHF 100.– durch die ArbeitgeberIn empfohlen.

Initiiert ein Versicherer diesen Prozess, 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 Mitarbeiters/der Mitarbeiterin beschreibt. Besteht ein solches Dokument nicht, soll das REP verwendet werden.





Swiss Insurance Medicine

Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz
Communauté d'intérêts suisse de la médecine des assurances
Comunità d'interessi svizzera medicina assicurativa

Compasso //

Das Informationsportal für Arbeitgeber zu Fragen der Beruflichen Integration

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

Aufbau des REP

Basisinformationen seitens Arbeitgeber

- Ansprechperson beim Arbeitgeber
- Kontaktdaten
- Berufs-/Funktionsbezeichnung der/des Mitarbeitenden

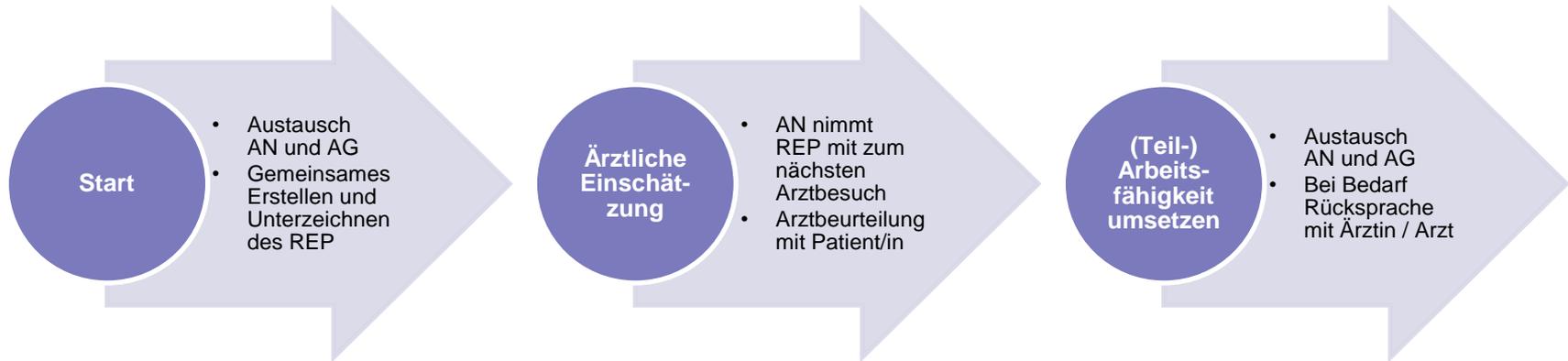
Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz

- 4 Kategorien
- 10 Unterkategorien
- 72 Items per Mausklick plus Freitexteingaben
- Raum für zusätzliche Hinweise oder Bilder von Arbeitsplatz oder Arbeitsumgebung

Signaturen zum Zeichen des Supports der Eingliederung

- Signatur der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters
- Signatur der Ansprechperson beim Arbeitgeber
- Signatur der Ärztin / des Arztes

Prozess zur Anwendung des REP



AN= Arbeitnehmer
AG= Arbeitgeber

Ärztliche Beurteilung im REP ... solide Einaliederungsbasis

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

2. Berufliche Eingliederung

- Abklärungs- und Betreuungsauftrag im Rahmen von IV Frühmassnahmen

Fallbeispiel

- Frau M., 54 Jahre alt, alleinstehend, intaktes soziales Netz
- Neu aufgetretene Rheumatoide Arthritis, ED 8/2017
 - Initial Entzündungen in diversen Gelenken: Rötungen, Schwellungen, Schmerzen inkl. Druckempfindlichkeit und Kraftverlust, Morgensteifigkeit
 - Aktuell va. mechanische Beeinträchtigungen (Schmerzen beim Greifen mit Kraft, Heben von Lasten, Krafteinschränkung)
 - Anti- CCP neg.; keine Basistherapie.
- Ausgebildete Verkäuferin, tätig als Einrahmerin
 - «meist leichte manuelle Tätigkeit»
 - Aktuell Arbeitsfähigkeit 50 %, (volle Leistung, an 4 h / Tag)
 - Beschäftigungsgrad 100 %

Fallbeispiel Frau M. :Beschreibung Arbeitstätigkeit

- Betrieb: Verkauf Künstlerbedarf mit Werkstatt
- Arbeitsorganisation: im 2er Team mit Vorgesetzten
- Arbeitsaufgaben als Einrahmerin
 - (Keil)Rahmenfertigung auf Mass, Einrahmungen, FineArt Print, Passepartoutservice, Heiss- / Kaltaufziehen
 - Bearbeitung Kundenauftrag von „Anfang bis zum Ende“, d.h. selbständige Umsetzung aller Arbeitsschritte
 - Zeitweise Kundenberatung
- Arbeitsplatz: Werkstatt, unterschiedliche Orte

Arbeitsschritt: Auswahl und zuschneiden Leiste

- Rahmenleiste aus Holz oder Aluminium im Lager auswählen

Max. 3 m lang, 2-4 kg schwer



- Auf Mass mit Holz- / Alu- Säge zuschneiden



Arbeitsschritt: Fertigung Rahmen und Passpartout

- Rahmenschlenkelklammern



- Passpartoutbögen (160 x 100 cm) zuschneiden

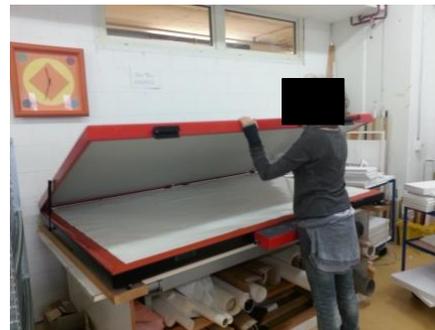


Arbeitsschritt: Zuschnitt Glas und pressen

- Platten und Glas auswählen, zuscheiden, transportieren

(Spiegelglas bis 10 kg, 160 x 120 cm)

- Heisspresse bedienen



Arbeitsschritt: Fertigstellung

- Einrahmen
Lochbohrung
- Bilderdraht fixieren
mit Pressöse
- Hocker,
Arbeitstisch



Arbeitsmittel



Zusammenfassende Beurteilung

- Im Wesentlichen **manuelle Tätigkeit** mit entsprechenden Belastungen von Händen und Armen

Oft **Präzisionsgriffe** notwendig (Pinzetten-, Dreipunkt-, Schlüsselgriff), **hoher Druck** auf den / die Daumen bei der Betätigung von Schaltknöpfen

Arbeiten an unterschiedlichen Arbeitsstationen mit **ständigem Gehen / Stehen**, selten mit Abstützung möglich (Hocker), mit teilweise ungenügender **Beleuchtung**
- Relevante **psychosoziale Belastungen** vorhanden

Empfehlungen Verhältnisse: mittlere / tiefe Prio

Hohe Prio

- Anschaffung neuer /Optimierung bestehender Werkzeuge und Hilfsmittel- Instruktion der Mittel
- Klärung Konflikt Klientin - direkte Vorgesetzte

Mittlere Prio

- Reduktion quantitativen Anforderungen
- Optimierung Beleuchtung
- Ersatz Hocker am Arbeitstisch „Einrahmen“
- Optimierung Arbeitshöhe bei „Einrahmen“

Umsetzung

- Pneumatischer Druckluftschrauber inkl. Zubehör (Spiralbohrer, Sicherheitskupplung)
- Neues Sortiment an Hammer, Schraubenzieher, Scheren (bessere Griffgestaltung, neutrale Handgelenkstellung)
- Arbeitshocker mit Gasfeder
- **1200.-**
- Vorübergehender Ergänzung des Teams



Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung

- IV Frühmassnahmen:
 - Meldung Früherfassung möglich bereits vor Eintreten einer AUF (Betroffener, Arbeitgeber oder behandelndem Arzt)
 - Für Intervention Anmeldung nötig
 - Unterstützung bis max. 20'000.- pro Fall
 - Neu mit ATSG ab 2022: mehrere Eingliederungsversuche pro Fall möglich

Take home messages

- Die Arbeitsfähigkeitsbescheinigung ist eine wichtige und anspruchsvolle ärztliche Aufgabe
- Zu einem Attest gehört ein Enddatum (Nicht: bis auf weiteres) und bei Teilarbeitsfähigkeit eindeutige Angaben für den Arbeitgeber
- **Nie: verschiedene Angaben an verschiedene Empfänger!**
- Arbeitsfähigkeit und berufliche Eingliederung hängt vom Vergleich der Arbeitsanforderungen mit den Funktionsfähigkeiten ab
- IV Frühmassnahmen oder CM nicht vergessen
- Langdauernde und volle Arbeitsunfähigkeit soll vermieden werden und führt meist zu Arbeitslosigkeit – **Perspektivlosigkeit macht krank!**

- www.admin.ch
- www.aeh.ch
- www.compasso.ch
- www.swiss-insurance-medicine.ch

Danke für die Aufmerksamkeit!