



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

Der Beitrag von Compasso zur Früheingliederung:  
Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit

SIM Jahrestagung 2017, Olten, 16. März 2017

Martin Kaiser, Präsident Compasso

# Inhaltsverzeichnis

1. Wer ist Compasso?
2. Wie lauten Vision und Mission von Compasso?
3. Wie positioniert sich Compasso?
4. Wer engagiert sich bei Compasso?
5. Der Beitrag von Compasso zur Früheingliederung: Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit
6. Praxisbeispiele
7. Schwerpunkte 2017
8. Zusammenarbeit Ärzteschaft und Compasso

# 1. Wer ist Compasso?

Netzwerk

66

Mitglieder

Think Tank

**compasso //**

Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Online  
Infoportal

Toolbox

## 2. Wie lauten Vision und Mission von Compasso?

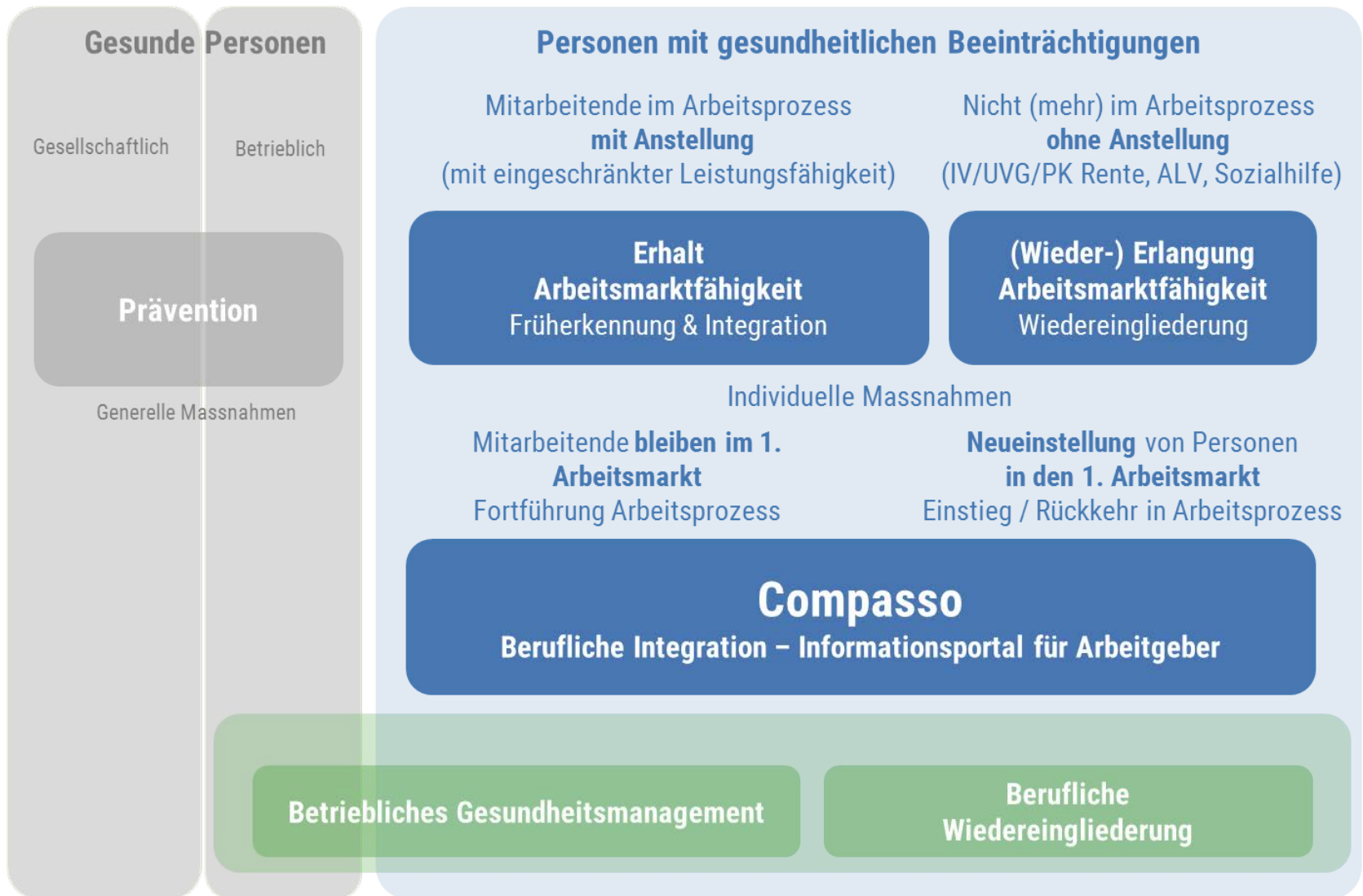
### Vision

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.

### Mission

- Entwicklung von Strategien und Pflege von Prozessen zur Unterstützung von Arbeitgebern und Koordination der Systempartner zur Früherkennung und Wiedereingliederung
- Entwicklung neuer Ideen und interdisziplinärer Austausch
- Sensibilisierung und aktive Kommunikation für die Arbeitgeber, die Systempartner und die Öffentlichkeit

### 3. Wie positioniert sich Compasso?



## 4. Wer engagiert sich bei Compasso?

### Arbeitgeber

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

### Service-Anbieter

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

### Dach- und Branchenverbände

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

### Systempartner / 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 Zentralverein für das Blindenwesen SZB

# 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (1)

**compasso //**  
Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber


Über Compasso / Services / Sitemap / Disclaimer / Aktuelles

Suchbegriff eingeben...

Deutsch / Français

**Früherkennung & Integration** **Berufliche Wiedereingliederung** Facts & Figures

praktisch orientiert



Der Compasso-Bericht 2016 ist da >

**Patronat**  
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

**compasso aktuell**  
16. Februar 2017  
Botschaft des Bundesrates zur IV-Weiterentwicklung  
10. Februar 2017  
Schwerpunkt Inklusion in der Zeitschrift reformiert.

**Veranstaltungen**  
16. Februar bis 03. November 2017  
Weiterbildung: Betriebliches Gesundheitsmanagement  
22. Februar 2017  
Tag der Zürcher Unternehmen: Diversity & Inclusion

**Früherkennung & Integration**  
Hier finden Sie Informationen zum Umgang mit bestehenden Mitarbeitenden, die gesundheitsbedingt beeinträchtigt sind. Erfahren Sie, wie wichtig Ihr frühes Handeln für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung ist. Der umfassende Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ist das Ziel.

**Berufliche Wiedereingliederung**  
Hier finden Sie Informationen und Hilfestellungen zur Neueinstellung von Personen, die gesundheitsbedingt beeinträchtigt sind. Erfahren Sie, wer Sie wie unterstützt. Eine erfolgreiche langfristige Beschäftigung ist das Ziel.

**Hauptonsoren**

**Helsana** **suva**care **ASA | SVV**  
Die Schweizer Versicherer

**Sponsoren**

**swisscom** **die Mobiliar** **AVS** **SBB CFF FFS** **coop** **DIE POST** **sanatorium MILCHBERG**

## 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (2)

### Beitrag von Compasso:

- **Sensibilisierung** der Arbeitgeber (Früherkennung).
- **«One-stop-shop»**: Arbeitgeber finden alle notwendigen Informationen zum Thema der beruflichen Integration gebündelt auf einer Plattform.
- **Befähigung** der Arbeitgeber zum rechtzeitigen und richtigen Handeln mithilfe von praxisorientierten Instrumenten und Informationen
- Zusammenbringen und Förderung des Austauschs zwischen den relevanten Akteuren (**Netzwerk**).
- Vorantreiben der **fachlichen Entwicklung** durch den Think Tank und Entwicklung von weiteren Instrumenten zur Unterstützung der Arbeitgeber.




# 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (3)

compasso // Über Compasso / Services / Sitemap / Disclaimer / Aktuelles

Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Deutsch / Français **Früherkennung & Integration** Berufliche Wiedereingliederung Facts & Figures

praktisch orientiert



**Einleitung**

- Gesunde Führung
  - > Vertieftes Wissen
- Leistungen lassen nach
- Absenzen
- Zusammenarbeit mit Partnern
- Einblick in Praxisbeispiele
- Wissenswertes zu Beeinträchtigungen

**Gesunde Führung**

Gesundheit am Arbeitsplatz bzw. im Unternehmen wird zunehmend wichtiger. Die Arbeitswelt verändert sich, die psychisch bedingten Erkrankungen nehmen zu und der Arbeitskräfte-Mangel verschärft sich. Die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden muss deshalb erhalten und gefördert werden. Als Führungskraft können Sie dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

- Die 6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Check für kleinere Unternehmen

**Welche Trends beeinflussen das Thema Arbeit und Gesundheit in Zukunft?**

Die Arbeitswelt verändert sich heute mit beschleunigtem Tempo. Verschiedene Faktoren beeinflussen die Unternehmen und somit auch die Anforderungen und Belastungen der Mitarbeitenden.

- Übersicht der wichtigsten Trends


# 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (4)

compasso // Über Compasso / Services / Sitemap / Disclaimer / Aktuelles

Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Deutsch / Français **Früherkennung & Integration** Berufliche Wiedereingliederung Facts & Figures

praktisch orientiert



**Leistungen lassen nach**

**Einleitung**

**Gesunde Führung**

Leistungen lassen nach  
> **Vertieftes Wissen**

**Absenzen**

**Zusammenarbeit mit Partnern**

**Einblick in Praxisbeispiele**

**Wissenswertes zu Beeinträchtigungen**

Sie stellen fest, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter

- immer weniger die Leistung erbringt, die Sie gewöhnt sind und auch erwarten,
- trotz hoher Präsenzzeiten nur wenige Arbeitsergebnisse erzielt,
- sich im Verhalten gegenüber dem Team und auch Ihnen gegenüber verändert hat,
- nicht mehr so zuverlässig und pünktlich ist,
- immer wieder einen oder zwei Tage fehlt und auch die Pausen häufig überzieht. [\[Mehr zum Thema\]](#)

Für Führungskräfte wird es immer wichtiger, ganzheitlich zu denken und gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden zu erkennen. Als vorgesetzte Person können Sie Ihr Bewusstsein schärfen und damit Auffälligkeiten früh feststellen.

Sollten Sie als Führungskraft keinen Zugang zu Ihren Mitarbeitenden haben (zum Beispiel aufgrund von Missverständnissen oder wegen eines Konfliktes), so sollten Sie sich für Unterstützung an Ihren Krankentaggeld-Versicherer, an die zuständige IV-Stelle oder an einen externen Anbieter wenden.

# 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (5)

praktisch  
orientiert



[Einleitung](#)

[Gesunde Führung](#)

[Leistungen lassen nach](#)

[Absenzen](#)

[> Vertieftes Wissen](#)

[Zusammenarbeit mit  
Partnern](#)

[Einblick in Praxisbeispiele](#)

[Wissenswertes zu  
Beeinträchtigungen](#)

## Absenzen

### Ihr Mitarbeiter ist häufig oder schon länger arbeitsunfähig

Ist eine/r Ihrer Mitarbeitenden häufig oder schon länger arbeitsunfähig, lohnt es sich für Sie und alle Beteiligten, die Abwesenheitsgründe zu klären und frühzeitig lösungsorientierte Schritte einzuleiten. Ein einfaches und praxisorientiertes Absenzenmanagement unterstützt Sie dabei. Wichtig ist ein kompetenter, proaktiver und wertschätzender Umgang mit den betroffenen Mitarbeitenden. Oberstes Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit dieser Mitarbeitenden langfristig zu erhalten.

### Was ist zu tun und wie können Sie konkret vorgehen?

Hier finden Sie konkrete Praxistipps für den Umgang mit Absenzen:

 [Leitfaden für Führungskräfte bei Absenzen](#)

 [Häufige Fragen im Umgang mit Krankheit und Unfall](#)

 [Absenzenmanagement: ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

[> Video: Absenzenmanagement – ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

## 5. Früherkennung und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (6)

### **Berufliche Integration lohnt sich 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**

# 6. Praxisbeispiele (1)

Deutsch / Français

[Früherkennung & Integration](#)

[Berufliche Wiedereingliederung](#)

[Facts & Figures](#)



[Einleitung](#)

[Gesunde Führung](#)

[Leistungen lassen nach](#)

[Absenzen](#)

[Zusammenarbeit mit Partnern](#)

[Einblick in Praxisbeispiele](#)

[Wissenswertes zu Beeinträchtigungen](#)

## Praxisbeispiele – so funktioniert Berufliche Eingliederung

Erfahren Sie aus diesen positiven Praxisbeispielen, wie Berufliche Integration ganz konkret gelungen ist und warum sie sich gelohnt hat. Im Überblick können Sie die Praxisbeispiele auswählen, die Sie von der Branche, der Betriebsgrösse oder vom Krankheitsbild her besonders interessieren. Von welchem der Beispiele versprechen Sie sich am meisten Motivation für eine Integration im eigenen Betrieb?

### Praxisbeispiele auswählen / filtern:

-- Alle Branchen  -- Alle Grössen  -- Alle Regionen

Praxisbeispiel	Arbeitsverhältnis	Branche	Grösse	Region
 Gebrüder Hallwyler AG	Best. Arbeitsverhältnis In Zusammenarbeit mit: der Mobiliar, der IV und den Ärzten	Hoch- und Tiefbau	mittel	Nordwestschweiz
<input type="button" value="★ Neues Beispiel"/>				

## 6. Praxisbeispiele (2)

### 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.



## 7. Schwerpunkte Compasso 2017 (1)

### **Projekt Zusammenarbeit mit Ärzten**

- Entwicklung Massnahmen basierend auf IST-Analyse von 2016.
- Ziel: Ressourcenorientiertes Arztzeugnis «Fitnote» vorhanden.

### **Projekt Koordination Arbeitgeber und Systempartner**

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

### **Projekt 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 der Herausforderungen abgeschlossen. Handlungsfelder definiert/ priorisiert. Umsetzung ab 2018.

## 7. Schwerpunkte Compasso 2017 (2)

### **Bedarfsanalyse KMU / Branchenverbände**

- Erfahrungsgruppe bilden
- Spezifische Bedürfnisse KMU / Branchenverbände vertiefen

### **Romandie**

- Erste Umsetzungsschritte für Bekanntmachung Compasso in der Romandie



## 8. Zusammenarbeit Ärzteschaft und Compasso

### 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, aktuelle Situation, Handlungsbedarf)

#### ■ Hauptziele 2017/2018:

- Entwicklung eines **ressourcenorientierten Arztzeugnisses** mit Aufforderung zur Kooperation
  - Entwicklung einer **Arbeitsplatzbeschreibung** (Anleitung zu deren Erstellung)
  - Prozesse zur Kooperation, Nutzung neuer Technologien zur Kommunikation, Informations- und Schulungsmaterial (2018)
- In enger Zusammenarbeit mit der SIM; Einbezug bestehender Formulare der SIM

## Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Martin Kaiser

Präsident Compasso

Mitglied der Geschäftsleitung Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV

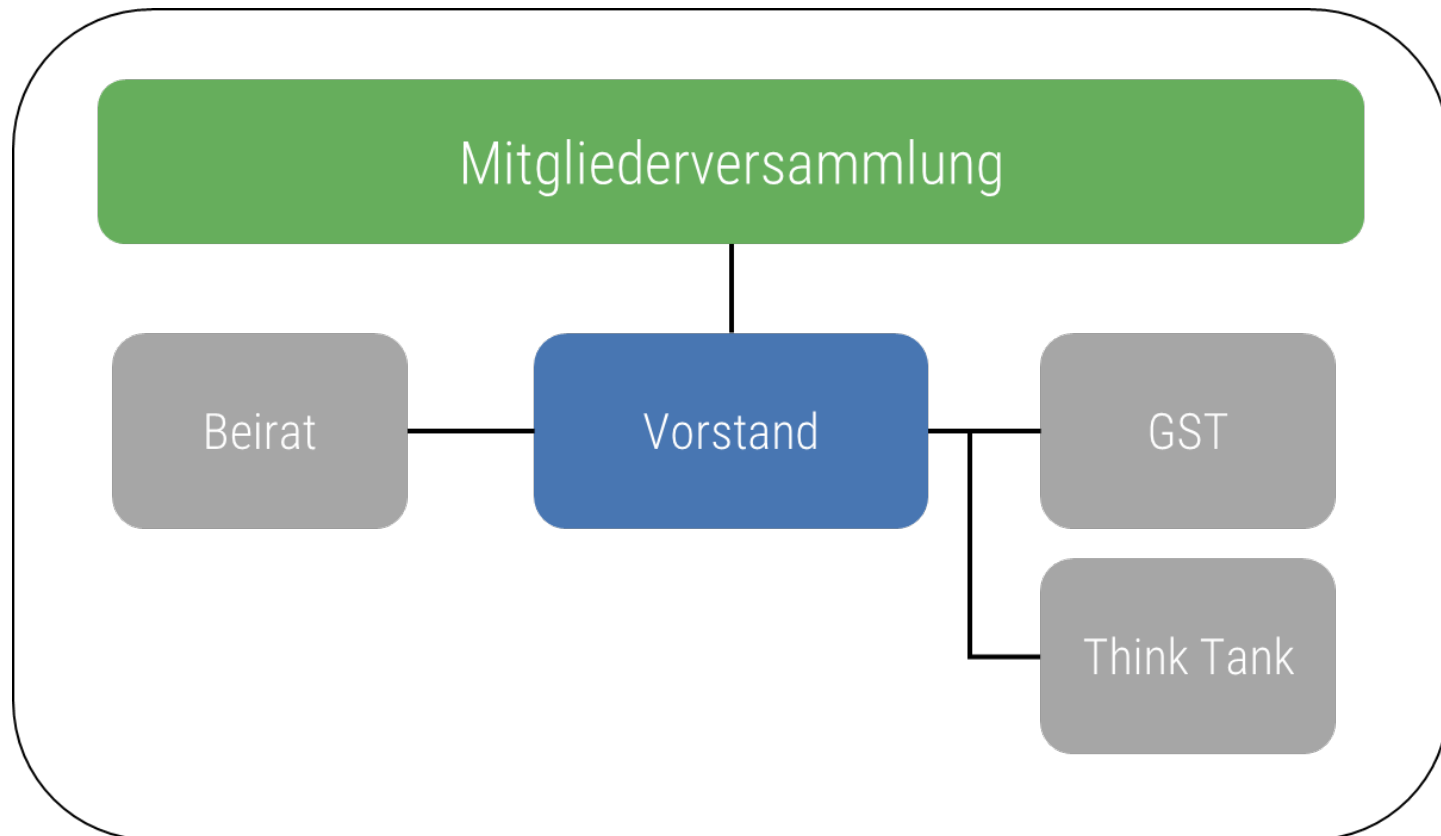
Tel. 044 421 17 17

Mail [martin.kaiser@compasso.ch](mailto:martin.kaiser@compasso.ch)

Bei weiterführenden Fragen steht Ihnen auch die Geschäftsstelle von Compasso per Mail an [info@compasso.ch](mailto:info@compasso.ch) oder telefonisch unter 044 299 95 84 gerne zur Verfügung.

# Reserve

# Wie ist Compasso aufgebaut?



# 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

Absenzenquote 3,7 %

→ direkt und indirekte Kosten = 214'000 CHF/Jahr

Präventions- und Früherkennungsmassnahmen

→ Senkung Absenzenquote um 20%

→ Kostenreduktion von 42'840 CHF

# Machen Sie Ihr Engagement sichtbar – werden Sie Mitglied von Compasso

Innovative Instrumente

Reputation

Attraktiver Arbeitgeber

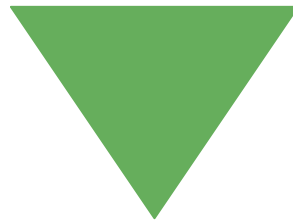
Aktuelle Informationen

Themenspezifische Events

Business-Netzwerk

Aktive Mitarbeiter

Plattform/  
Kommunikationskanal



Nutzen von Compasso Mitglieder