



Forum reWork 2020

Mittwoch, 18. November 2020
GKB Auditorium Chur

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

suva

Begrüssung & Update reWork



Marcel Kempf
Agenturleiter Chur und Linth, Suva



Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle Graubünden

Chur, 18.11.2020

Online Forum reWork 2020

Herzlich
willkommen

Marcel Kempf, Agenturleiter Suva Chur und Linth
Thomas Pfiffner, Leiter IV-Stelle Graubünden

Einstieg Programm

17:00 – 17:15	Begrüssung und Einstieg Update reWork	Marcel Kempf Thomas Pfiffner
17:15 – 17:45	Ausfalltage: Was können Sie tun? Wie baut man ein Absenzenmanagement auf? Die Suva erklärt ihr Konzept.	Daniel Brönnimann
17:45 – 18:30	Wiedereingliederung / Absenzenmanagement aus der Sicht der Ärzteschaft Wie geht die Ärzteschaft mit den Bedürfnissen im Absenzenmanagement um?	Dr. med. Martin Liesch
18:30 – 19:00	Diskussion: Absenzenmanagement und der Umgang damit in der aktuellen Situation Weshalb Absenzen auch Chancen eröffnen können	Melanie Salis (Moderation)
19:00	Ende der Veranstaltung	

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Was und wer ist reWork Netzwerk Graubünden?

- Der Wiedereinstieg nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit gelingt dann, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten.
- reWork macht sich stark für den Austausch und die Zusammenarbeit aller Beteiligten, informiert und vernetzt.



Update reWork – Netzwerk Graubünden

Rückblick

- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)
 - REP-Schulungen
 - REP-Erklärvideo
- Kommunikation/PR
 - Website www.rework-gr.ch
 - Flyer für Arbeitnehmer und Ärzteschaft (Entwurf)
 - (Fach-)Medienpräsenz
 - Online Forum reWork vom 18.11.2020
 - COVID-19-bedingt abgesagt bzw. verschoben: Jubiläumsfeier Bündner Ärzteverein, Ärztekongress Arosa
- Übersicht "Sozialversicherungsdschungel"
 - Neue Systemlandkarte und neuen Leitfaden von Compasso auf www.rework-gr.ch integriert

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Rückblick

Übersicht "Sozialversicherungsdschungel": Systemlandkarte und Leitfaden von Compasso



IV Invaliditätsversicherung
UV Unfallversicherung
BV Berufliche Vorsorge
ALV Arbeitslosenversicherung

AF/AUF Arbeitsfähigkeit/-unfähigkeit

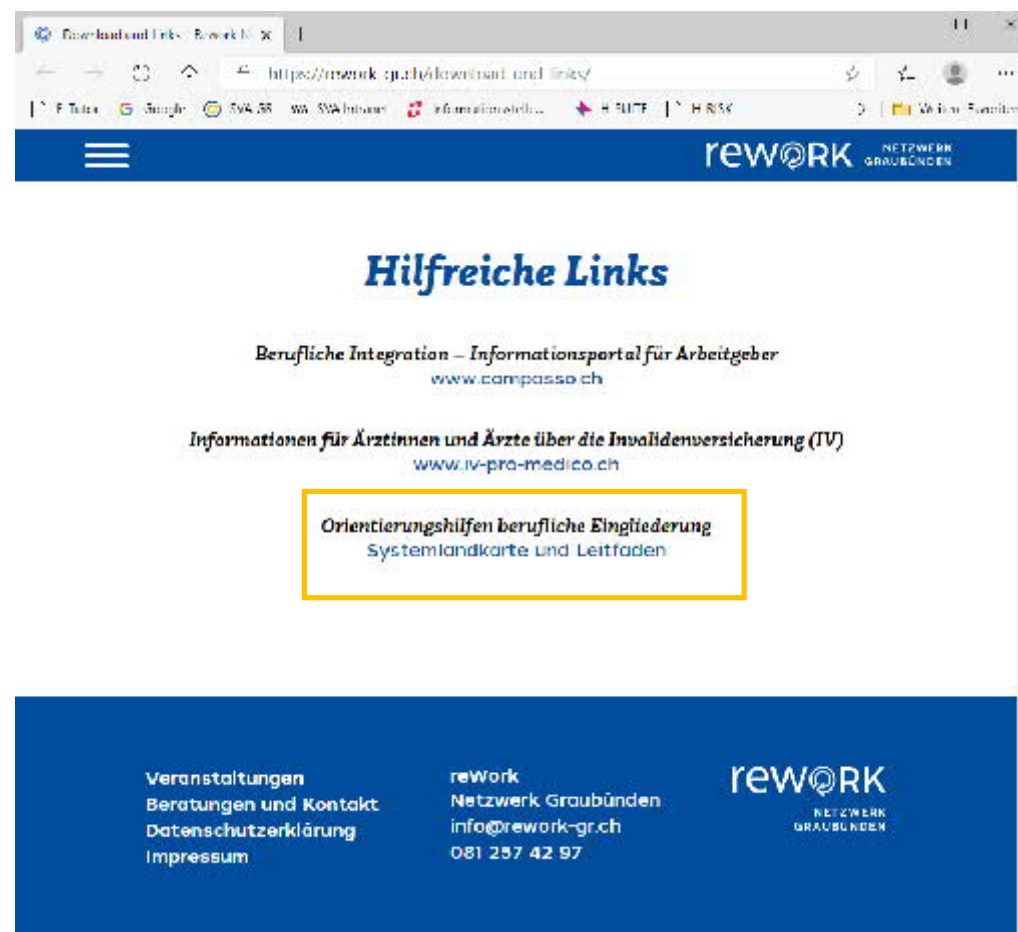
KV Krankenversicherung
EL Ergänzungsleistungen
SH Sozialhilfe
KTG Krankentaggeld
RAV Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Rückblick

Übersicht "Sozialversicherungsdschungel":
Systemlandkarte und Leitfaden von Compasso

www.rework-gr.ch/download-und-links

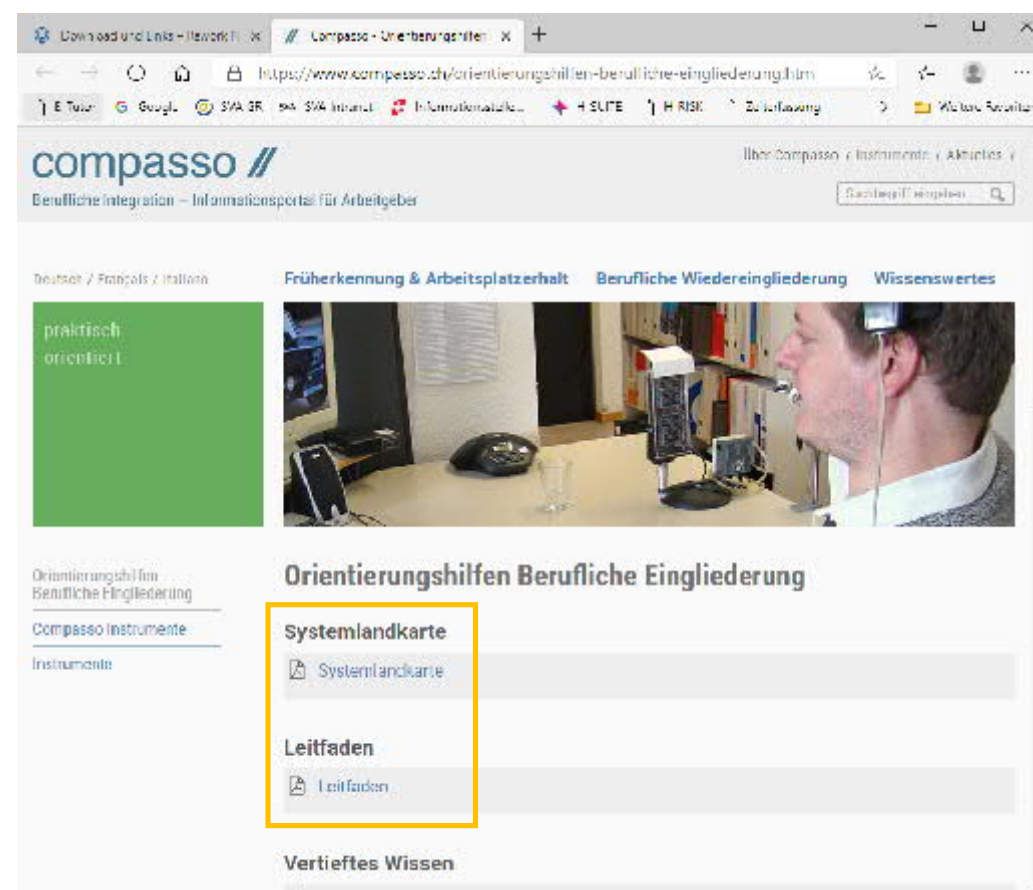


Update reWork – Netzwerk Graubünden

Rückblick

Übersicht "Sozialversicherungsdschungel":
Systemlandkarte und Leitfaden von Compasso

www.rework-gr.ch/download-und-links



Update reWork – Netzwerk Graubünden

Aktuell

Neues Erklärvideo zum Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP von Compasso



Neues Erklärvideo zum Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP von Compasso



Update reWork – Netzwerk Graubünden

Ausblick

- Jahresbesprechung mit Netzwerk-Partner (Februar / März 2021)
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)
 - REP-Schulungen (auf Anfrage)
 - Workshop am 43. Ärztekongress Arosa, 26. bis 28. März 2021
- Kommunikation/PR
 - 200-Jahr Jubiläumsfeier des Bündner Ärztevereins, 12. Juni 2021 in Davos
 - Forum reWork 2021 (Datum noch offen, Herbst 2021)
 - (Fach-)Medienpräsenz
 - Flyer für Arbeitnehmende und Ärzteschaft (Genehmigung und Verteilung)
- Austausch mit reWork Netzwerk Solothurn

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

Weitere Informationen finden Sie auf rework-gr.ch.

Referat Absenzenmanagement



Daniel Brönnimann
Präventionsberater Suva



Ausfalltage - Was können Sie tun?

Das Konzept der Suva: So bauen Sie ein Absenzenmanagement auf.

re-Work 2020
Daniel Brönnimann, Suva PBG
Chur, 18 November 2020

suva

Mehr als eine Versicherung: Das Modell Suva



Inhalt

Das Konzept der Suva: So bauen Sie ein Absenzenmanagement auf.

- 1. Absenzen belasten und gehen ins Geld**
- 2. Das Konzept der Suva**
- 3. Die Planungs- und Umsetzungsschritte**
- 4. Das Beratungs- und Kursangebote der Suva**
- 5. Fazit: Erfolgsfaktoren für ein wirksames Absenzenmanagement**

Absenzen belasten und gehen ins Geld

- In der Schweiz fehlt ein Arbeitnehmer durchschnittlich 6,5 Arbeitstage wegen Unfall oder Krankheit.
- Absenzen belasten alle: Arbeitgeber*in und Arbeitnehmende.
- Mit einem gut funktionierenden Absenzenmanagement lassen sich Ausfalltage reduzieren und Kosten senken.

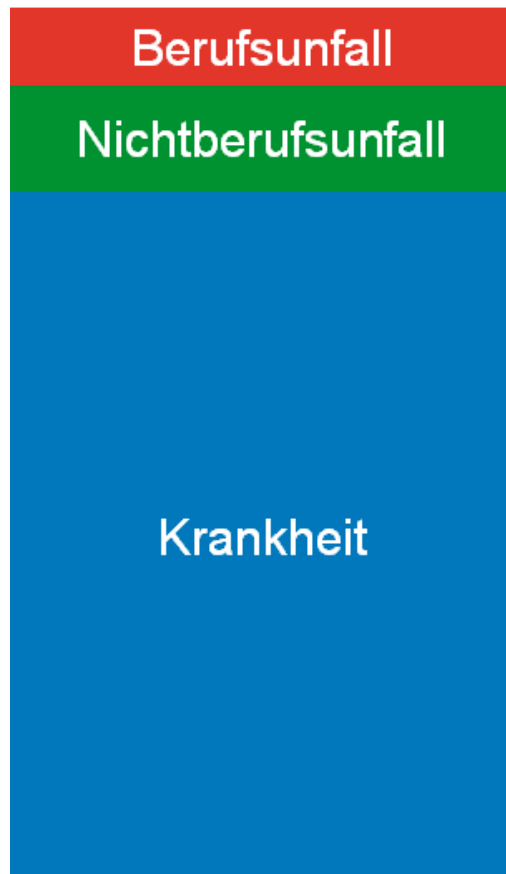


Ausfalltage pro Vollzeitstelle (FTE) nach Branchen 2019

	2019 Abwesenheitstage* wegen Krankheit und Unfall
Baugewerbe	8.0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.9
Gastgewerbe / Beherbergung	7.6
Gesundheits- und Sozialwesen	8.3
Handel, Reparaturgewerbe	6.5
Durchschnitt	6.8
Immobilien, sonst. Dienstleistungen	8.5
Information und Kommunikation	4.8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7.5
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	7.6
Verkehr und Lagerei	8.5

* Umrechnung in Stunden aufgrund der branchenüblichen Normalarbeitszeit
Quelle: Bundesamt für Statistik 2020

Unfälle und Krankheiten gehen ins Geld



6 bis 7 Ausfalltage pro Jahr

7 % Ausfalltage wegen BU

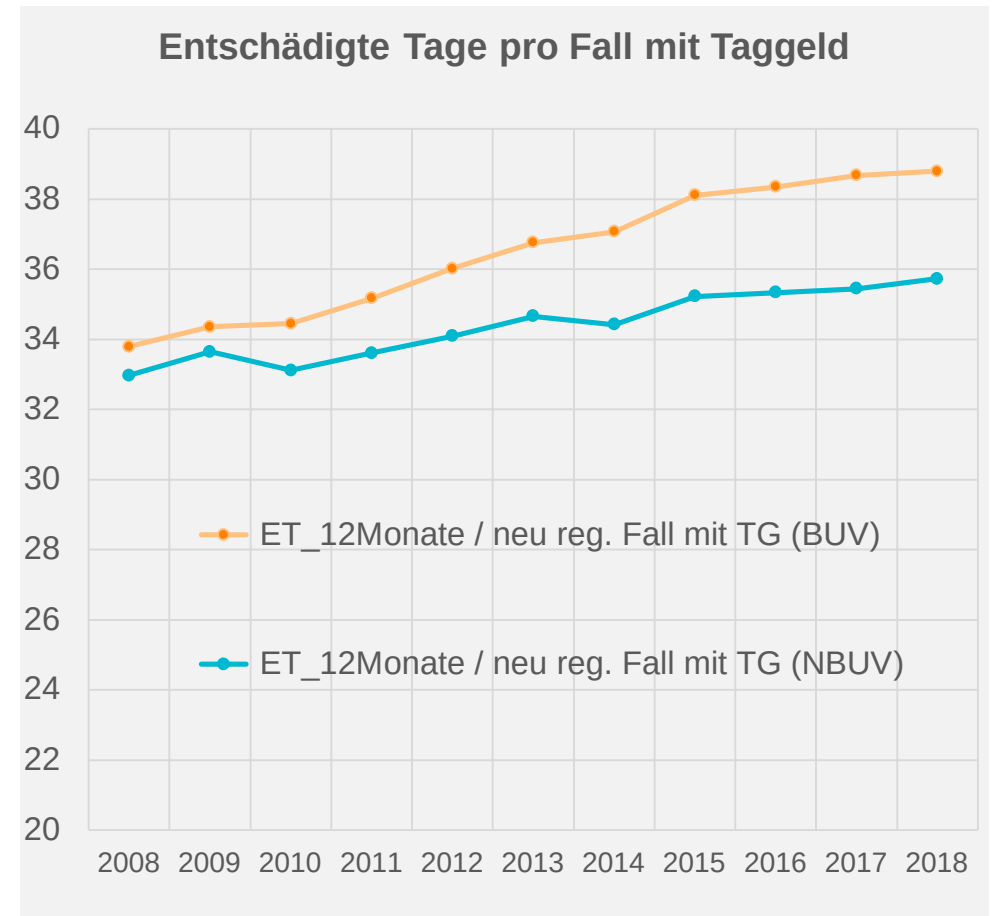
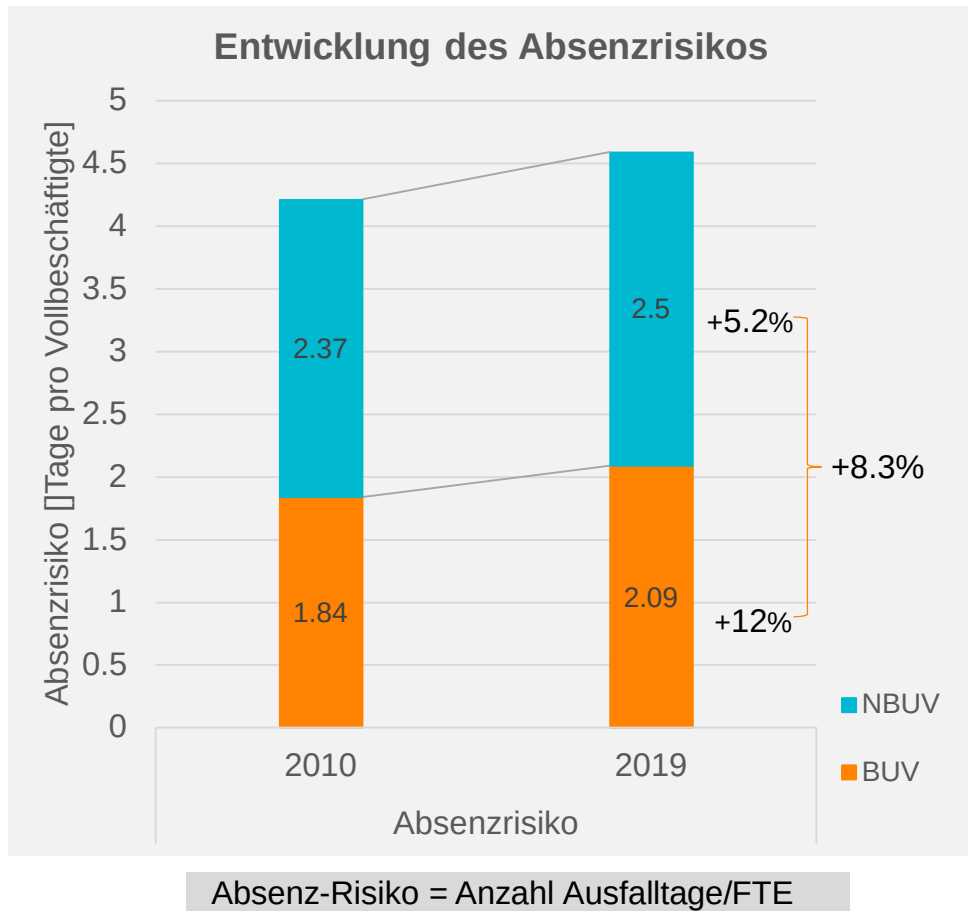
13 % Ausfalltage wegen NBU

80 % Ausfalltage wegen Krankheit

Kosten pro Ausfalltag:
CHF 500 bis über CHF 1'000

→ www.suva.ch/potenzial

Zunehmende Absenzzdauer bei Unfall (BU und NBU)



Quelle: Suva, VTS 2020

Der Weg zu einem erfolgreichen Absenzenmanagement

- Oberstes **Ziel** sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Schaffen Sie die **Voraussetzungen** für weniger Absenzen und eine produktive Unternehmenskultur.
- Absenzenmanagement ist **Teamarbeit**.
- Gehen Sie **schrittweise** vor.



Das Konzept der Suva

Planungs- und Umsetzungsschritte



Absenzenmanagement:
ein Gewinn für jedes
Unternehmen



Schritt 1: Commitment der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung

- spricht Ressourcen für den Aufbau und die Umsetzung des Absenzenmanagements
- setzt jährlich klare, realistische Ziele aufgrund der Absenzendaten

Grundlagen erarbeiten und bereit stellen

- Ablauf definieren (Prozess)
- Rollen und Aufgaben zuweisen
- Hilfsmittel zur Verfügung stellen



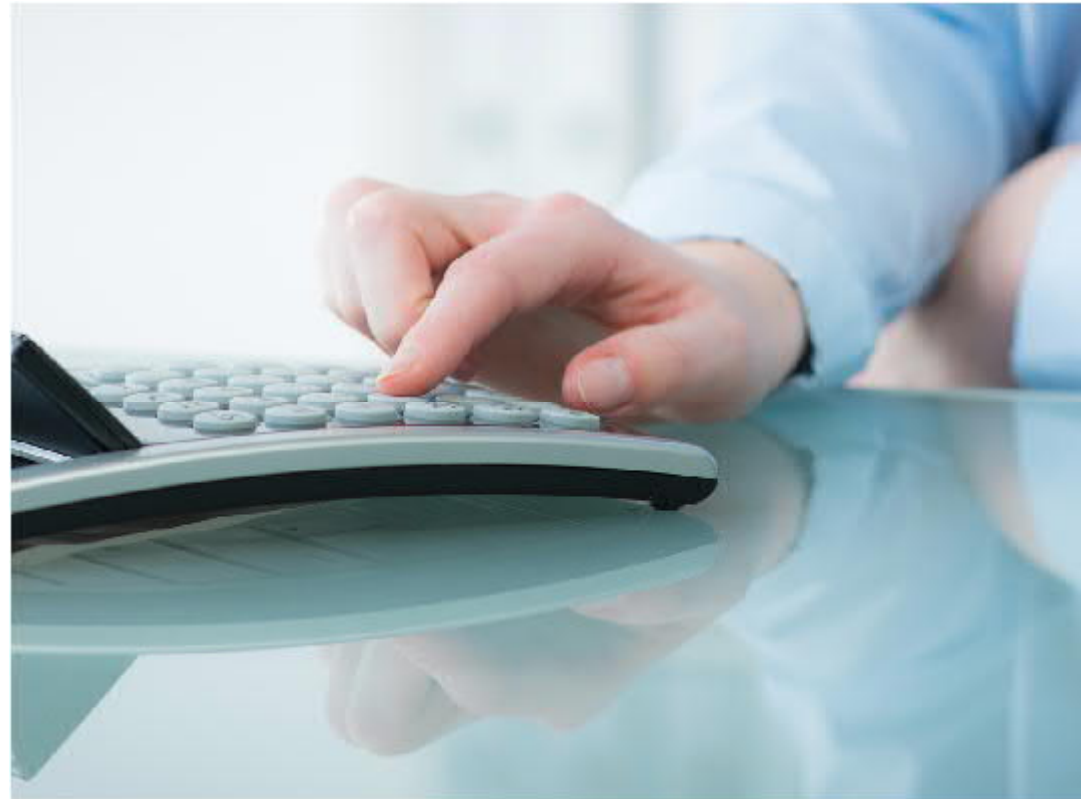
Schritt 2: Kennzahlen erfassen, auswerten und analysieren

Aussagekräftige Absenzendaten sind die wichtigste Voraussetzung eines erfolgreichen Absenzen- und Gesundheitsmanagements.

Häufigkeit und Dauer der

- **Berufsunfälle**
- **Nichtberufsunfälle** und
- **Erkrankungen**

systematisch erfassen, auswerten und analysieren.



Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

- **Anzahl der Absenzfälle:** aufgeschlüsselt nach Berufsunfall, Nichtberufsunfall und Krankheit
- **Dauer der Absenzen:** aufgeteilt in Kurzzeitfälle (bis 3 Tage), mittellange und lange Fälle (z.B. 1 Monat und länger)
- **Fallrisiko:** beschreibt die Anzahl Absenzfälle im Verhältnis zur Anzahl Vollbeschäftigte pro Jahr
- **Absenzenrisiko:** beschreibt die Anzahl Ausfalltage im Verhältnis zu den Vollzeitstellen (FTE) pro Jahr
- **Absenzenrate:** beschreibt die Anzahl Ausfalltage oder Ausfallstunden im Verhältnis zur Soll-Arbeitszeit

Kennzahlen – ein Beispiel

Fälle		BU	NBU	Krankheit	Total
	Fälle pro Jahr				
	Langzeitfälle (> 30 Tage)				
	Kurzzeitfälle (bis 3 Tage)				

Dauer		BU	NBU	Krankheit	Total
	Ausfalltage				
	Ausfalltage wegen Langzeitfällen				
	Ausfalltage wegen Kurzzeitfällen				

Schritt 3: Richtig intervenieren im Absenzfall

Die richtige Betreuung fördert die Genesung und die Wiedereingliederung in das Unternehmen.

Legen Sie Folgendes fest:

- Art der Betreuung bei kurzen und längeren Absenzen (Kontaktnahme, Unterstützung, Beizug Dritter usw.)
- Verantwortlichkeiten

Führen Sie systematisch **Rückkehrgespräche** und unterstützen Sie die Mitarbeitenden auf dem Weg zurück an die Arbeit.

Langzeitabsenzen und Wiedereingliederung

Akut-Phase

- Anteilnahme zeigen
- Besuchen
- Team informieren
- Folgekontakte planen
- Arztzeugnis einholen
- Versicherungsfragen klären



Langzeitabsenzen und Wiedereingliederung

Behandlungs-Phase

- Rückkehr planen
- Arzt kontaktieren
- Versicherer kontaktieren
- Beratungsstellen kontaktieren



Langzeitabsenzen und Wiedereingliederung

Eingliederungs-Phase

- Gesundheitssituation prüfen
- Belastbarkeit prüfen
- Schonarbeit oder Teilzeitarbeit anbieten
- Ergonomische und organisatorische Anpassungen vornehmen



Langzeitabsenzen und Wiedereingliederung

Normalisierungs-Phase

- Abschlussgespräch
- Erkenntnisse festhalten (was lief gut, was muss optimiert werden?)
- Weiteren Präventionsbedarf klären (weiteren Fällen vorbeugen)



Schritt 4: Ausbildung und Information der Führungskräfte

- Die Führungskräfte müssen wissen, wie sie mit Abwesenheiten von Mitarbeitenden umzugehen haben.
- Vermitteln Sie Führungsgrundsätze.
- Befähigen Sie die Vorgesetzten, ihre Betreuungsaufgaben kompetent wahrzunehmen (z. B. Kontaktnahme mit kranken Mitarbeitenden, Rückkehrgespräche).

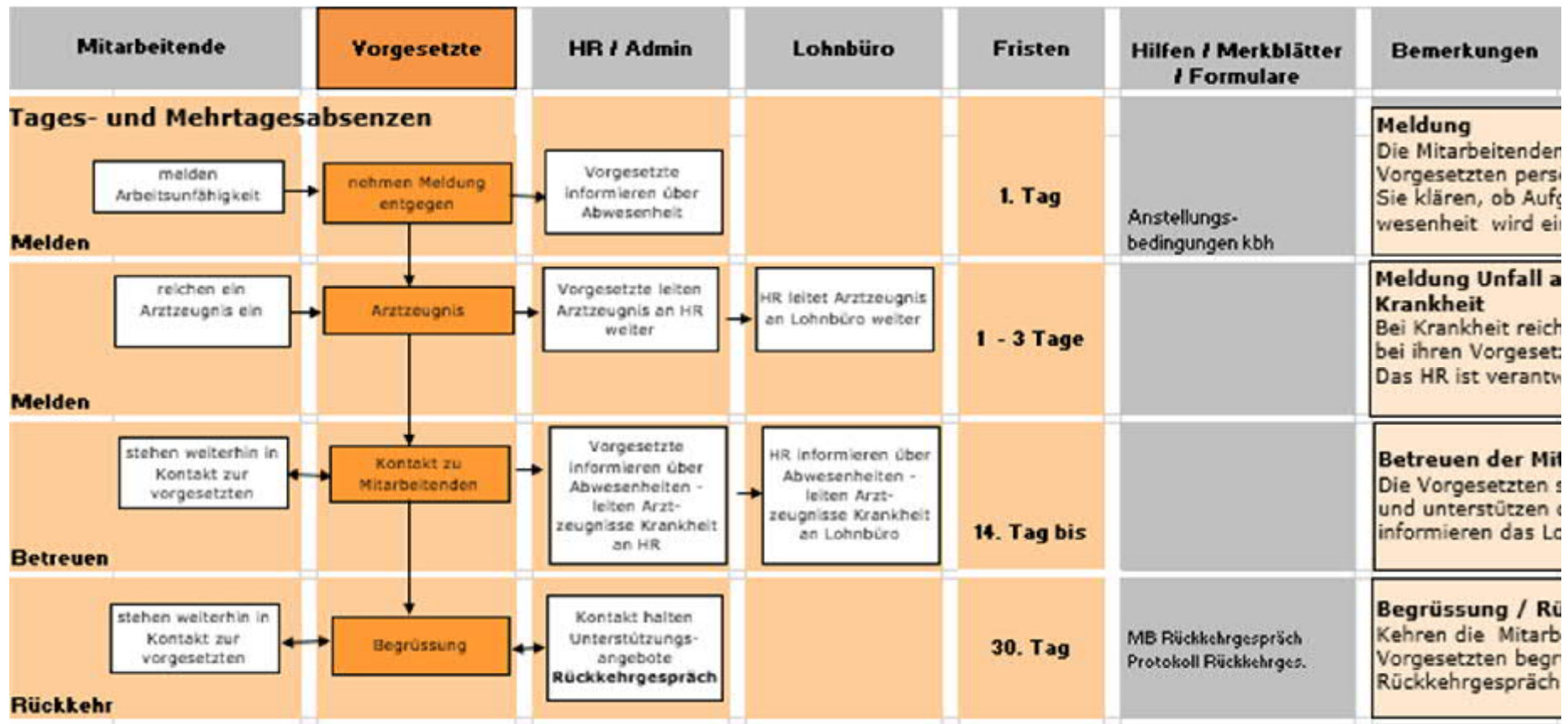


Absenzenmanagement: Der Prozess mit Rollen und Aufgaben

Mitarbeitende	Vorgesetzte	HR / Admin	Lohnbüro	Fristen	Hilfen / Merkblätter / Formulare	Bemerkungen
Tages- und Mehrtagesabsenzen						
Melden	melden Arbeitsunfähigkeit	nehmen Meldung entgegen	Vorgesetzte informieren über Abwesenheit	1. Tag	Anstellungsbedingungenkbb	Meldung Die Mitarbeitenden melden sich bis Arbeitsbeginn wegen Krankheit oder Unfall bei ihren Vorgesetzten persönlich ab. Die Vorgesetzten bieten - falls nötig - Unterstützung an. Sie klären, ob Aufgaben und Termine delegiert werden müssen. Bei längerer Abwesenheit wird ein nächster Kontakttermin vereinbart.
Melden	reichen ein Arztzeugnis ein	Arztzeugnis	Vorgesetzte leiten Arztzeugnis an HR weiter	1 - 3 Tage		Meldung Unfall an Personalabteilung - Arztzeugnispflichtiger Unfall und Krankheit Bei Krankheit reichen die Mitarbeitenden spätestens nach dem dritten Abwesenheitstag bei ihren Vorgesetzten / HR ein Arztzeugnis ein, welches an das Lohnbüro geleitet wird. Das HR ist verantwortlich, dass die Unfälle gemeldet und die Arztzeugnisse ans
Betreuen	stehen weiterhin in Kontakt zur Vorgesetzten	Kontakt zu Mitarbeitenden	Vorgesetzte informieren über Abwesenheiten - leiten Arztzeugnisse Krankheit an HR	14. Tag bis		Betreuen der Mitarbeitenden - Information Lohnbüro Die Vorgesetzten stellen den regelmässigen Kontakt mit den Mitarbeitenden sicher und unterstützen diese bei der Rückkehr zum richtigen Zeitpunkt. Die Vorgesetzten informieren das Lohnbüro (regelmässig) über Abwesenheiten.
Rückkehr	stehen weiterhin in Kontakt zur Vorgesetzten	Begrüssung	Kontakt halten Unterstützungsangebote Rückkehrgespräch	30. Tag	MB Rückkehrgespräch Protokoll Rückkehrgespräch	Begrüssung / Rückkehrgespräch Kehren die Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz zurück, werden sie von den Vorgesetzten begrüsst. Dauert die Abwesenheit länger als 14 Tage führt das HR ein Rückkehrgespräch (Protokoll), um die Einsatzfähigkeit und die Belastbarkeit zu klären.
Langzeitausenzen absehbar / befristet						
Betreuen und Rückkehr	stehen weiterhin in Kontakt zur Vorgesetzten Person	Kontakt halten	Kontakt halten Information Unterstützung Arztzeugnisse Rückkehrgespräch	> 30 Tage	MB Rückkehrgespräch Protokoll Rückkehrgespräch	Langzeitausenzen absehbar (> 30 Tage) Das HR stellt den regelmässigen Kontakt und den Informationsaustausch mit dem Mitarbeitenden sicher und informiert über Unterstützungsangebote. Es bereitet mit dem Vorgesetzten die Rückkehr rechtzeitig vor. Sie machen, wenn möglich und sinnvoll, ein Angebot für eine schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz mit angepasster Tätigkeit. Das HR führt zusammen mit dem Vorgesetzten am Tag der Rückkehr ein vorbereitetes Rückkehrgespräch, um die Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg zu unterstützen.
Betreuen	stehen weiterhin in Kontakt zur Vorgesetzten Person	Kontakt halten	Standortbestimmung Information Unterstützung Arztzeugnisse	spätestens nach dem 30. Tag		Langzeitausenzen nicht absehbar Die Vorgesetzten und das HR führen mit den Mitarbeitenden spätestens nach dem 30. Tag eine Standortbestimmung durch. Nach Bedarf leitet das HR zusammen mit der GL die entsprechenden Massnahmen ein.
Aussergewöhnliche Absenzen (regelmässig oder gehäuft)						
		Absenzenliste prüfen	Liste	monatlich	Liste Absenzen Verweisung Absenzen	Übersicht Absenzen Das Lohnbüro erstellt monatlich eine Liste mit den Absenzen und informiert die geschäftsführenden Personen.
	Mitarbeitende mit auffälligem Absenzenprofil	Klärungsgespräch Unterstützung			Verweisung Absenzen, MB Klärungsgespräch Protokoll Klärungsges.	Aussergewöhnliche Absenzen Die Geschäftsführer / das HR prüfen die Übersicht und laden Mitarbeitende, die ein auffälliges Absenzenprofil aufweisen, zu einem Klärungsgespräch ein. Das Gespräch hat zum Ziel, mögliche Problemsituationen frühzeitig zu erkennen, die Situation zu klären und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

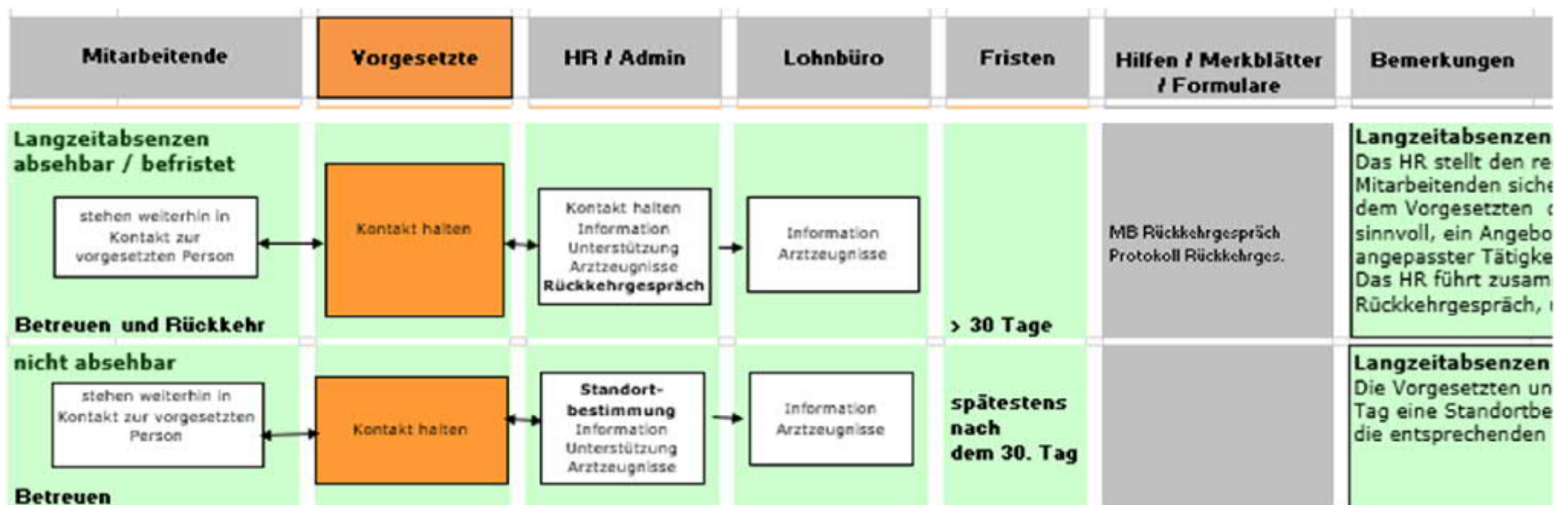
Absenzenmanagement: Der Prozess mit Rollen und Aufgaben

Absenzen bis 30 Tage



Absenzenmanagement: Der Prozess mit Rollen und Aufgaben

Absenzen länger als 30 Tage



Absenzenmanagement: Der Prozess mit Rollen und Aufgaben

Umgang mit häufigen und/oder auffälligen Absenzen

Mitarbeitende	Vorgesetzte	HR / Admin	Lohnbüro	Fristen	Hilfen / Merkblätter / Formulare	Bemerkungen
Aussergewöhnliche Absenzen (regelmässig oder gehäuft)		Absenzenliste prüfen	Liste	monatlich	Liste Absenzen Weisung Absenzen	Übersicht Absen. Das Lohnbüro erst geschäftsführende
Mitarbeitende mit auffälligem Absenzen- profil		Klärungsgespräch Unterstützung			Weisung Absenzen. MB Klärungsgespräch Protokoll Klärungsges.	Aussergewöhnliche Die Geschäftsführer auffälliges Absenzen zum Ziel, mögliche und Lösungsmöglich

Schritte 5: Mitarbeitende informieren

Schritte 6: Prävention planen und umsetzen

Informieren Sie die Mitarbeitenden regelmässig über...

- die Absenzzahlen
- die Ziele der Geschäftsleitung in diesem Bereich
- das erwartete Verhalten im Absenzfall
- Massnahmen zur Prävention

Verhüten ist besser als heilen

Planen Sie auf der Grundlage der analysierten Absenzzahlen **Präventionsmassnahmen** und setzen Sie diese um.



Video Absenzenmanagement



Beratungs- und Kursangebot der Suva

Beratung vor Ort

- Prozessoptimierung und Ausbildung der Führungskräfte
- Absenzendaten analysieren und interpretieren

Schulungen

- Einführung ins Absenzenmanagement
- E-Schulung Absenzenmanagement

Weitere Infos:

www.suva.ch/absenzenmanagement/kurse



Fazit: Erfolgsfaktoren für ein wirksames Absenzenmanagement

- ✓ Die Geschäftsleitung geht als Promotor und gutes Vorbild voran
- ✓ Der Prozess ist definiert
- ✓ Die Führungskräfte haben einen Auftrag
- ✓ Verunfallt und kranke Mitarbeitende werden systematisch betreut und begleitet
- ✓ Das HR unterstützt die Führungskräfte und steuert den Prozess
- ✓ Massnahmen für gezielte Präventionsmassnahmen werden abgeleitet
- ✓ Gute kommunikative Begleitung des Absenzenmanagements



Auskunft und Beratung



Daniel Brönnimann
Präventionsberater BGM

Telefon: 041 419 63 83

E-Mail: daniel.broennimann@suva.ch

Internet: www.suva.ch/absenzenmanagement



Referat Wiedereingliederung / Absenzenmanagement aus der Sicht der Ärzteschaft



Dr. med. Martin Liesch
Medizinischer Leiter grisomed Ärztenetzwerk Graubünden

Absenzenmanagement

Sicht der Ärzteschaft

Dr. med. Martin Liesch, Medizinischer Leiter Grisomed

Agenda

Einführung
Absenz vs. Patient
Wo entstehen Schwierigkeiten
Mögliche Beiträge zu einer Verbesserung

Absenzenmanagement

- Absenzen verursachen immer hohe Kosten für Unternehmen.
- Ein professionelles Absenzenmanagement reduziert Häufigkeit und Dauer der Ausfälle.
- Die Suva bietet Dienstleistungen und Hilfsmittel für ein professionelles Absenzenmanagement an.

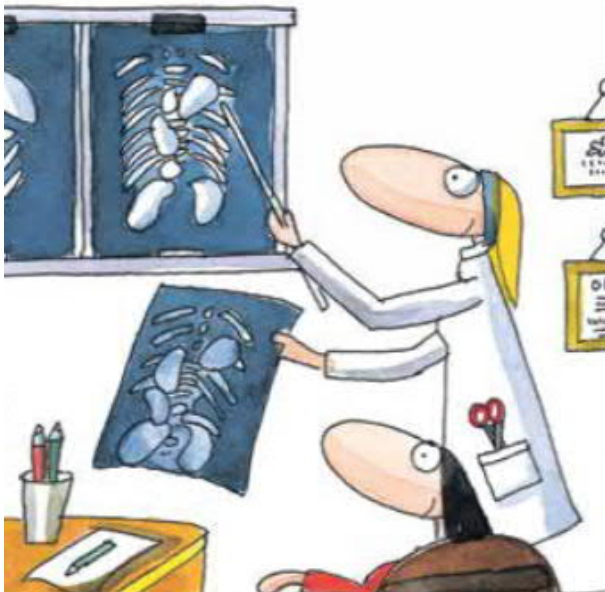
Ein Gewinn für Ihr Unternehmen

Jedes Unternehmen braucht gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Doch im Schnitt fällt jeder Angestellte 6,5 Tage im Jahr aus. Das kostet viel Geld und die Konsequenzen dieser Ausfalltage sind für alle unangenehm.

Mit Hilfe eines funktionierenden Absenzenmanagements haben Sie weniger Ausfälle und eine produktivere Unternehmenskultur.

Mitarbeiterin Versicherter **Patientin**

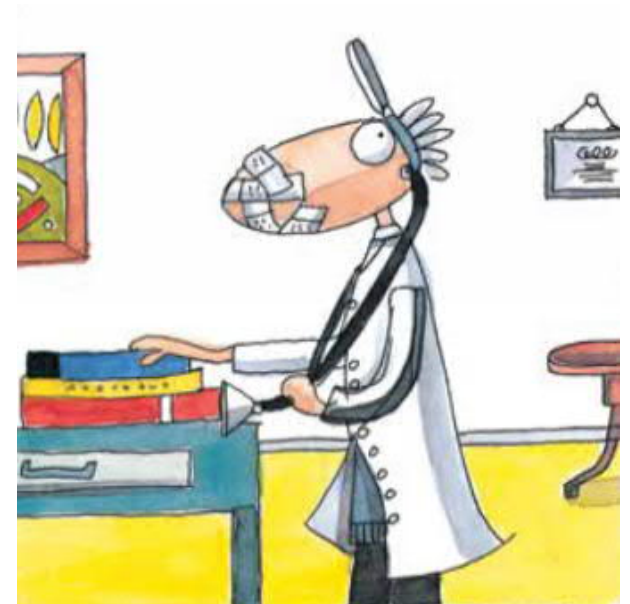
Arzt - Patientenbeziehung



Informationsrecht



Einsichtsrecht



Berufsgeheimnis

Markus ist ein schlanker Mann mit Brille, der gerne Mozart hört.

Was ist wahrscheinlicher?

A) Markus ist Lastwagenfahrer

B) Markus ist Literaturprofessor in Basel

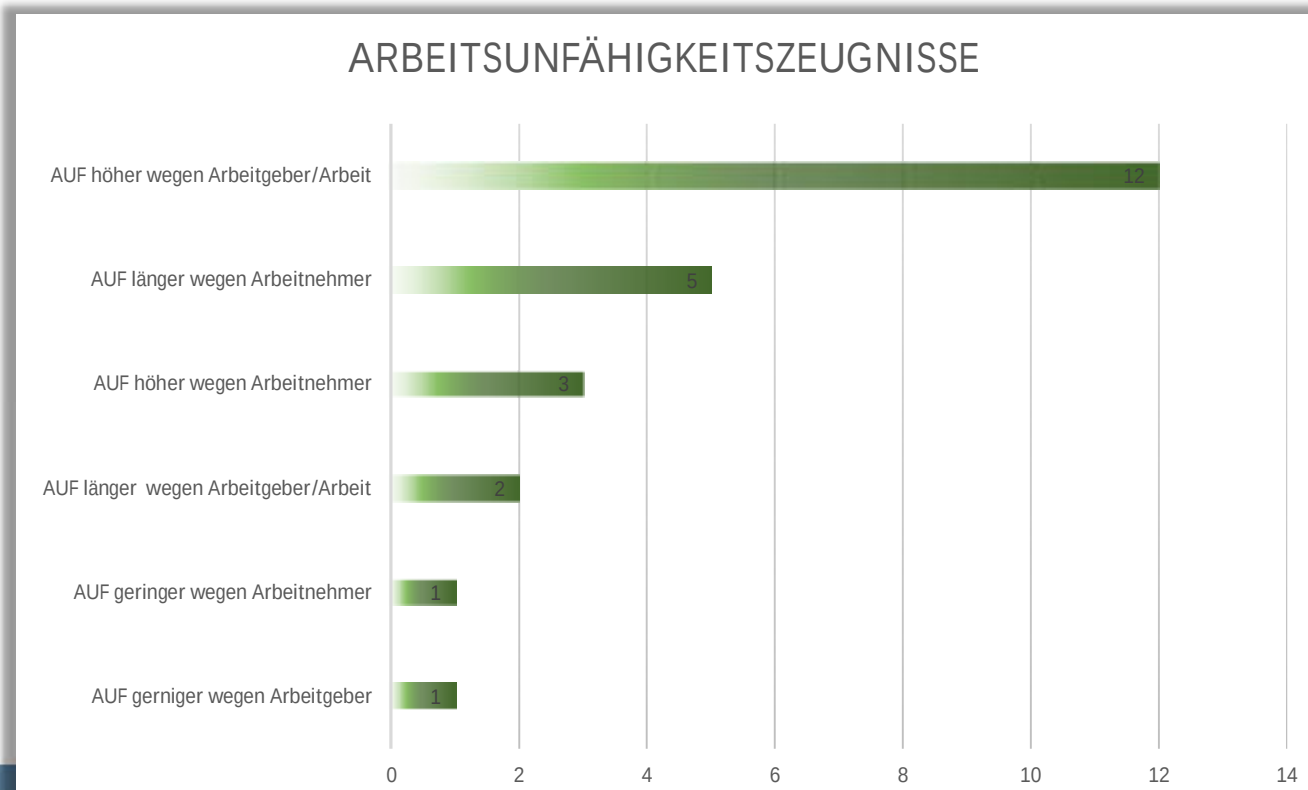
Base Rate Neglect

(R. Dobelli: Die Kunst des klaren Denkens, dtv 2014)

Vernachlässigung der Grundverteilung/Grundwahrscheinlichkeit durch

- präzise Beschreibung
- eindeutige Bewertung

Umfrage Grisomed





Umfrage Grisomed: Schwierigkeiten

Retrospektive AUF und/oder AUF am Telefon

Arbeitsfähigkeitsbescheinigung durch den Hausarzt - wann wird die Spezialärztin zwingend?

Verhalten bei verzögertem Verlauf

SUVA geht direkt zu den Arbeitnehmern und setzt diese unter Druck, nimmt aber keinen Kontakt zur Hausärztin auf

Arbeitsunfähigkeiten als Ausdruck eines Konflikts am Arbeitsplatz

Retrospektive AUF und/oder AUF am Telefon

schwierig, da reine Auftragserledigung ohne Beurteilung

- ✓ ev. bei ganz kurzen Arbeitsunfähigkeiten/ Krankheit «Grippe»
- ✓ bei gut bekanntem Patient

AUF durch die Hausärztin– wann wird Spezialarzt zwingend?

Bei grösseren Verletzungen meist initial Spital/Spezialärztin involviert – Hausarzt bekommt eine modulierende Rolle:

- ✓ Wiedereingliederung in die Arbeitsumgebung
- ✓ Verlängerung der Spezialärztlichen AUF?
- ✓ Teilarbeitsunfähigkeit?

Initiale Behandlung durch den Hausarzt bei Krankheit oder kleineren Verletzungen:

- ✓ Braucht es im Verlauf eine Spezialärztliche Beurteilung der Arbeitsfähigkeit?
 - ✓ Zusatznutzen? – Verwirrung? – Welche Beurteilung hat mehr Gewicht – und warum?
 - ✓ Einflussfaktoren auf die Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit

Verhalten bei verzögertem Verlauf

Behandlungsführung?

- ✓ Hausarzt – Spezialärztin – Versicherer (Unfallversicherung, Taggeldversicherung, KK)

Rolle der Arbeitgeberin

- ✓ Kontakt mit Arbeitnehmer

SUVA geht direkt zu den Arbeitnehmern [und setzt diese unter Druck], nimmt aber keinen Kontakt zur Hausärztin auf

Informationslücken beim Hausarzt

✓ defensive, passive Rolle

Patientin bekommt parallele aber nicht vernetzte Ansprechpartner

Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychiatrischen Diagnose

Leider oftmals/immer noch tabuisiert

Grosser Beratungsaufwand zur Angstbewältigung/Entstigmatisierung

- ✓ Versagen am Arbeitsplatz vs. Gesundheit
- ✓ kranke Umstände vs. kranker Arbeitnehmer

Auslegung des Berufsgeheimnisses/Patientengeheimnisses

- ✓ Arbeitsunfähigkeitsbeurteilung
- ✓ Ressourcenabklärung

Arbeitsunfähigkeiten als Ausdruck eines Konflikts am Arbeitsplatz

Kurze Arbeitsunfähigkeiten ev. als Krisenintervention - und dann?

Rolle des Arbeitgebers präventiv

- ✓ Instrumente der Belastungs- und Ressourcenbeurteilung im Betrieb/in der Abteilung?
- ✓ Betriebskultur?

Rolle der Arbeitgeberin im Ereignisfall

- ✓ Vertrauenspersonen/Case Management/Coaching im Betrieb oder extern (neutral)

Rolle des Versicherers

Umfrage Grisomed: Was kann helfen?

Broschüren, z.B. Psychiatrie

Teilarbeitsfähigkeitszeugnisse

Runder Tisch/offenes Gespräch mit Vorgesetzten

Arbeitsfähigkeit maximal 4 Wochen im Voraus

Keine Zeugnisse ohne Konsultation

Frühzeitige Anmeldung IV

Ressourcen basierte Wiedereingliederung

Beitrag Hausarzt

Aktive Information/Infobroschüren/Kontakt mit Kolleginnen

Behandlungsführung aktiv übernehmen

Arbeitsunfähigkeitsbeurteilung

- Patientenedukation
- grundsätzlich keine AUF am Telefon, rückwirkende AUF höchstens für 2-3 Tage
- AUF prospektiv nicht zu lange attestieren (maximal 3-4 Wochen ohne ärztliche Kontrolle?)
- Spezialärztliche Beurteilung einfordern bei Unsicherheit oder bei verzögertem Verlauf
- Vertrauensärztliche Beurteilung einfordern bei Unsicherheit oder verzögertem Verlauf

Offene Kommunikation in Absprache mit der Patientin

Beitrag Versicherer

Rolle der Hausärztin als Behandlungsführerin stärken

Offene Kommunikation

Einfordern einer aktiven Rolle des Arbeitgebers in der Wiedereingliederung

Unterstützung der Arbeitnehmerin - nicht primär Kontrolle

Beitrag Arbeitgeber

Aufrechterhaltung des Kontakts zum Arbeitnehmer

Offene Kommunikation intern und extern / Betriebskultur

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

- bei allen Arbeitnehmerinnen mit AUF >2 Wochen

Teilarbeitszeugnisse aktiv unterstützen

Unterstützung des Arbeitnehmers in der Wiedereingliederung

- Interessen der Arbeitnehmerin in der Wiedereingliederungsphase in den Vordergrund stellen

Beitrag Arbeitgeberin

Aufrechterhaltung des Kontakts zum Arbeitnehmer

Offene Kommunikation

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

- bei allen Arbeitnehmern mit AUF >2 Wochen

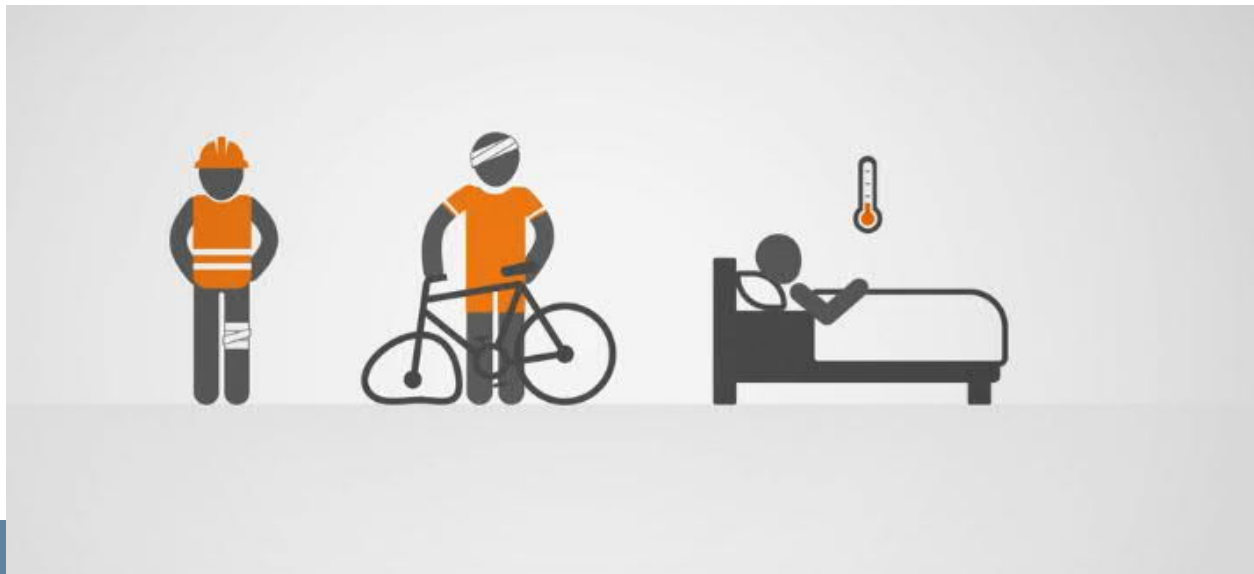
Teilarbeitszeugnisse aktiv unterstützen

Unterstützung des Arbeitnehmers in der Wiedereingliederung

- Eigene Ressourcen zur Verfügung stellen

REP - Das Instrument für eine organisierte Eingliederung

Das REP (Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) ist ein einfaches Formular, das Arbeitgebende gemeinsam mit der/dem Betroffenen ausfüllen. Darin werden die körperlichen und psychischen Anforderungen sowie die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz beschrieben. Der behandelnde Arzt stellt die Arbeitsfähigkeit anschliessend auf Basis dieser Informationen aus. Dies ermöglicht eine präzisere Einschätzung der Belastbarkeit und hilft, den Wiedereinstieg für beide Seiten optimal zu gestalten.



Müssen Arbeitnehmende das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) in jedem Falle zwingend unterschreiben?

Ja. Müssen Arbeitnehmende mit der im REP formulierten Arbeitsplatzbeschreibung einverstanden sein?

7..

\ Haben Arbeitgebende bei vorliegender Zustimmung der Arbeitnehmenden Anspruch auf die vollständige Einsichtnahme in das ausgefüllte REP oder sind dennoch Einschränkungen zu beachten?

Ja, wenn das REP keine Diagnosen enthält, dann dürfen Arbeitgebende das Dokument einsehen. Die Ärzteschaft wird angehalten, an keiner Stelle Diagnosen aufzuführen.

In Befragungen gaben 84% der französischen Männer an, überdurchschnittlich gute Liebhaber zu sein.

Overconfidence

(R. Dobelli: Die Kunst des Klaren Denkens, DTV, 2014)

Der Overconfidence-Effekt bezeichnet den Unterschied zwischen dem, was wir wirklich wissen, und dem, was wir denken zu wissen.

Offene Kommunikation



Versicherter Patientin **Mitarbeiter**

I  MY JOB

TO MAKE THE BOSS HAPPY

YOU NEED TO KEEP THE EMPLOYEES HAPPY...



15-Minuten-Pause



Podiumsdiskussion



Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle Graubünden



Dr. med. Martin Liesch
Medizinischer Leiter grisomed



Daniel Brönnimann
Präventionsberater Suva



Patrick Rainer
HR Manager Sulzer



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

suva