

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

Das REP – kurz erklärt



Das Video ["REP - kurz erklärt"](#) bietet einen guten Überblick über die Einsatzmöglichkeit des REP.

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 den Fokus oft auf dem, was sie gesundheitsbedingt nicht mehr können

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)
- haben äusserst selten Kontakt zu behandelnden Ärztinnen und Ärzten von Mitarbeitenden

Ärztinnen und Ärzte

- kennen die Anforderungen und Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes selten umfassend, wenn sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen

Das REP, nützlich für alle

Arbeitnehmende

- 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

Ärztinnen und Ärzte

- 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

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil zusammengefasst

- Es braucht eine **Änderung** im **Mindset!** Es geht darum was man **noch leisten** kann!
- Das REP soll eingesetzt werden, um **(Teil-)Arbeitsfähigkeit** zu fördern und sorgfältige **Rückkehrplanung** zu machen
- erstmals werden auch **psychosoziale Faktoren** in ärztlicher Beurteilung berücksichtigt
- Die ärztliche **Schweigepflicht wird nie in Frage gestellt**, da es um **Ressourcen geht** und nicht um Diagnosen.
- 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 **Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen**.

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