

Arbeitsplatzerhalt – Was können das differenzierte Arbeitsfähigkeitszeugnis und die Ergonomie beitragen?

PD Dr. med. Andreas Klipstein MSc

21.10.2020

Lernziele

- Die Rolle einer differenzierten AF Beurteilung
 - Bedeutung
 - Prinzipien
 - Hilfsmittel
- Die Rolle der Ergonomie beim Arbeitsplatzergonomischerhalt bei Gesundheitsstörungen des Bewegungsapparates:
 - Arbeitsassoziierte Probleme
 - Gesetzliche Rahmenvoraussetzungen
 - Umsetzung: Ergonomische Arbeitsplatzabklärung, Ergonomie- Coaching

Inhalt

1. Arbeitsfähigkeit

- Bedeutung des Arbeitsfähigkeitszeugnisses
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil und differenziertes SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis
- Fallbeispiel

2. Ergonomie

- Bedeutung
- Ergonomische Arbeitsplatzabklärung mit Fallbeispiel
- Ergonomie-Coaching mit Fallbeispiel

Stellen Sie sich vor ...



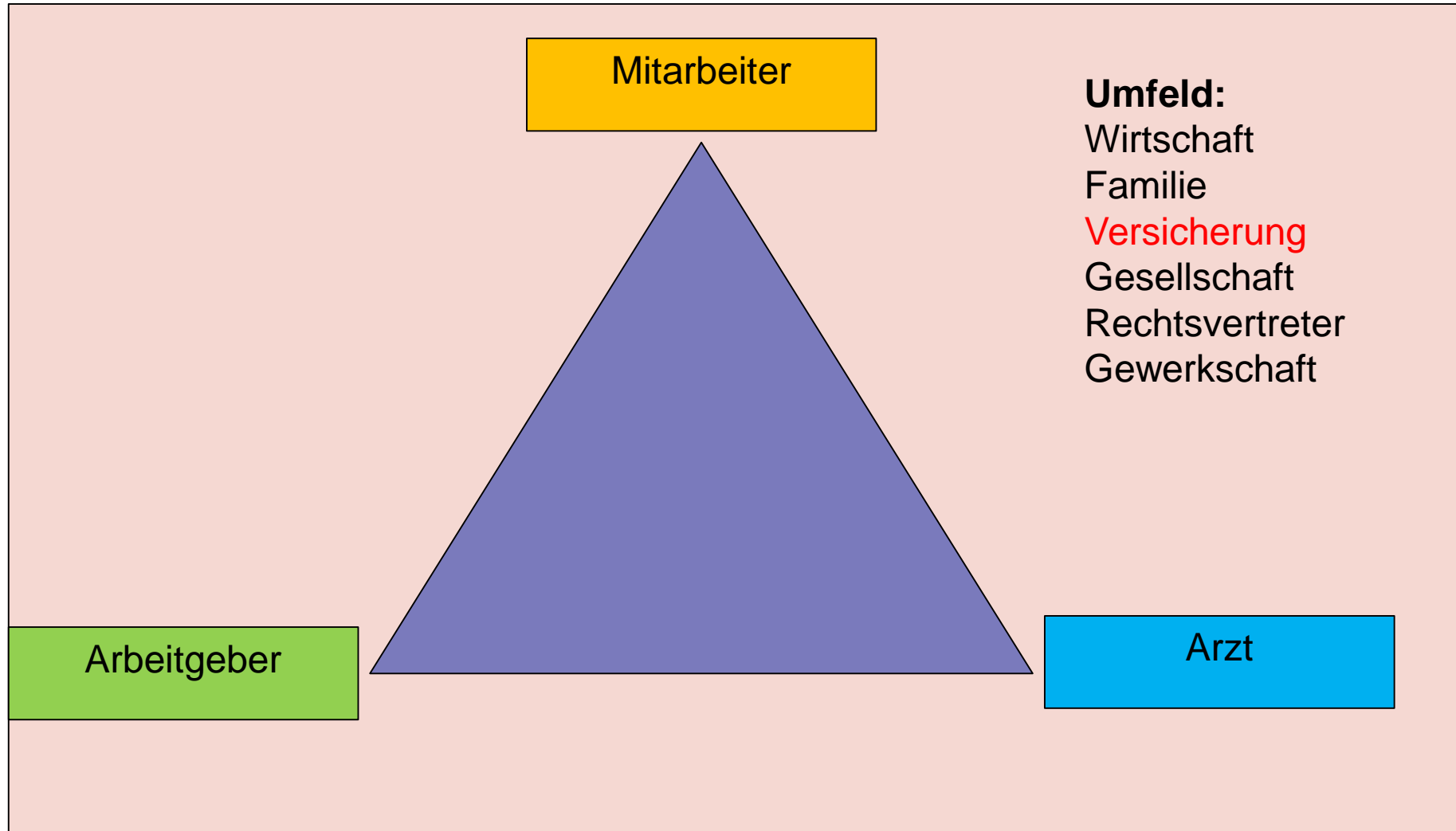
... sie sind Steuermann, stehen vor dem entscheidenden Rennen und ihre Mannschaft ist nicht komplett.

Einführung



- 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 und Fallstricke



Arbeitsunfähigkeit (Art. 6 ATSG)

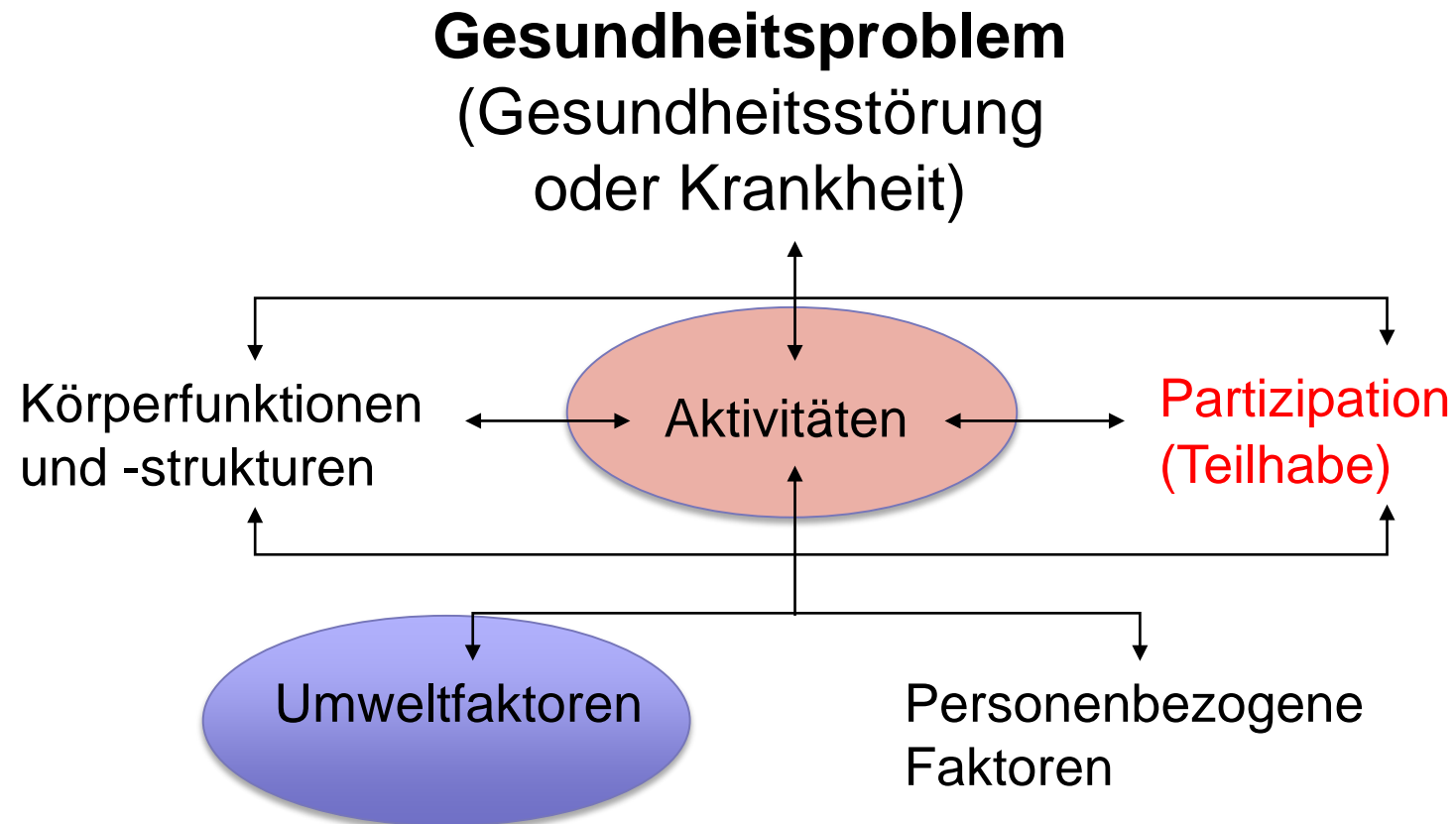


Arbeitsunfähigkeit (AUF) ist die durch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen, geistigen oder psychischen **Gesundheit** bedingte, volle oder teilweise **Unfähigkeit**, im **bisherigen Beruf** oder **Aufgabenbereich** zumutbare **Arbeit** zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit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

Elemente der Beschreibung

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Belastbarkeitsniveau, Belastungstoleranz• Häufigkeit• Spezielle Umstände• Geeignete Massnahmen zur Umsetzung |
| <ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit (Präsenzzeit / Pausen) |
| <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsrelevante zusätzliche Leistungseinbussen
im Rahmen der geleisteten Arbeitszeit |

ICF Framework als Basis



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
- Vermehrte Pausen

➔ Leistungsfähigkeit

Instrumente und Hilfsmittel

Hauptinstrumente:

- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP Compasso)
- Detailliertes SIM Arbeitsfähige-Zeugnis

Zusatzinstrumente:

- Evaluation der arbeitsbezogenen Funktionellen Leistungsfähigkeit (EFL IG Ergonomie SIM)
- Ergonomische Arbeitsplatzabklärung (APA IG Ergonomie SIM)
- Ergonomie-Coaching (ErCoa)



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**

Wer ist Compasso?

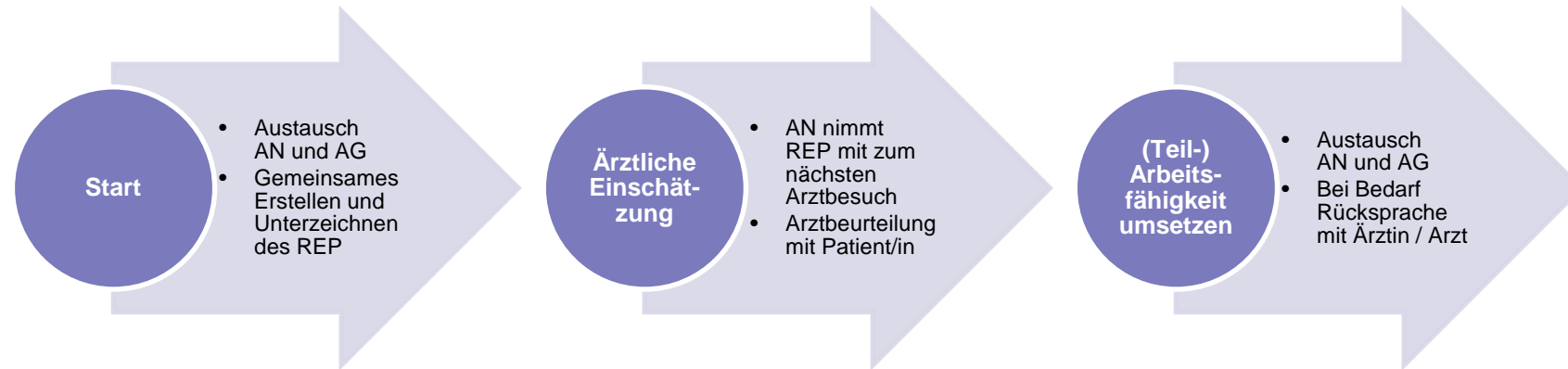
Verein
77 Mitglieder

Netzwerk
Systempartner, Arbeitgeber,
Betroffenen-Organisationen

compasso //

Think Tank
Fachliche Entwicklung

Prozess zur Anwendung des REP



AN= Arbeitnehmer
AG= Arbeitgeber

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 Mausclick 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

Fallbeispiel 2

- 56-jähriger Sachbearbeiter, ca. 50% am Empfang und 50% in der Zusammenstellung der Erfassung der Arbeitszeiten, Ferien und krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten eines kantonalen Amtes tätig, wobei die Aufgaben i.d.R. den ganzen Tag ausgeübt werden.
- Der MA sollte für Zusatzaufgaben (Sitzungsprotokolle schreiben) eingesetzt werden, wo er überfordert war. In letzter Zeit sind ausserdem vermehrte Fehler bei der Erfassung der Daten aufgetreten und der Mitarbeiter wirkte zt. verlangsamt

Fts.

- Zuweisung zur Unterstützung beim Arbeitsplatzergänzung, ein REP wurde mitgeschickt
- Ergänzend erfolgte eine neuropsychologische Abklärung, welche leichte kognitive Beeinträchtigungen mit Betonung der Merkfähigkeit und exekutiver Funktionen erbrachte

Ärztliche Beurteilung im REP ... solide Eingliederungsbasis

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

Schlussfolgerungen und Umsetzung

- Es wurde auf eine verbesserte Verteilung der Tätigkeiten geschaut (i.d.R. Wechsel nach halbem Tag)
- Die überfordernde neue Tätigkeit (Verfassen von Sitzungsprotokollen) wurde gestrichen (Aufmerksamkeit, Scills).
- Eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und längerfristige Überforderungen konnten so vermieden werden

Differenziertes SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis

- Fokus auf längerdauernde Arbeitsausfälle und Teilarbeitsfähigkeit zu Erhalt des Arbeitsplatzes
- Fördert die Kommunikation zwischen AG, AN und Arzt und dient den Eingliederungsfachleuten als Raster
- Im Idealfall ergänzend zu REP
- Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Einsatz ist ein bestehendes Interesse von AG und AN, den Arbeitsplatz zu erhalten
- Verbessert die Dokumentation des Verlaufes der Gesundheitsstörung

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.combas.ch/de/kurse/arbeitsfähigkeitszeugnis>

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>

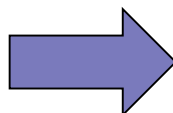
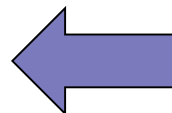
Entschädigung

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.



Fallbeispiel Bodenleger

- Präsenz ganztags
- Vermehrte Pausen über den Tag verteilt
- Entsprechend AUF 30%
- Weiterführende Behandlung
- Reduktion Pausen schrittweise nach 3 Monaten über einen Monat, dann Versuch volle AF

Inhalt

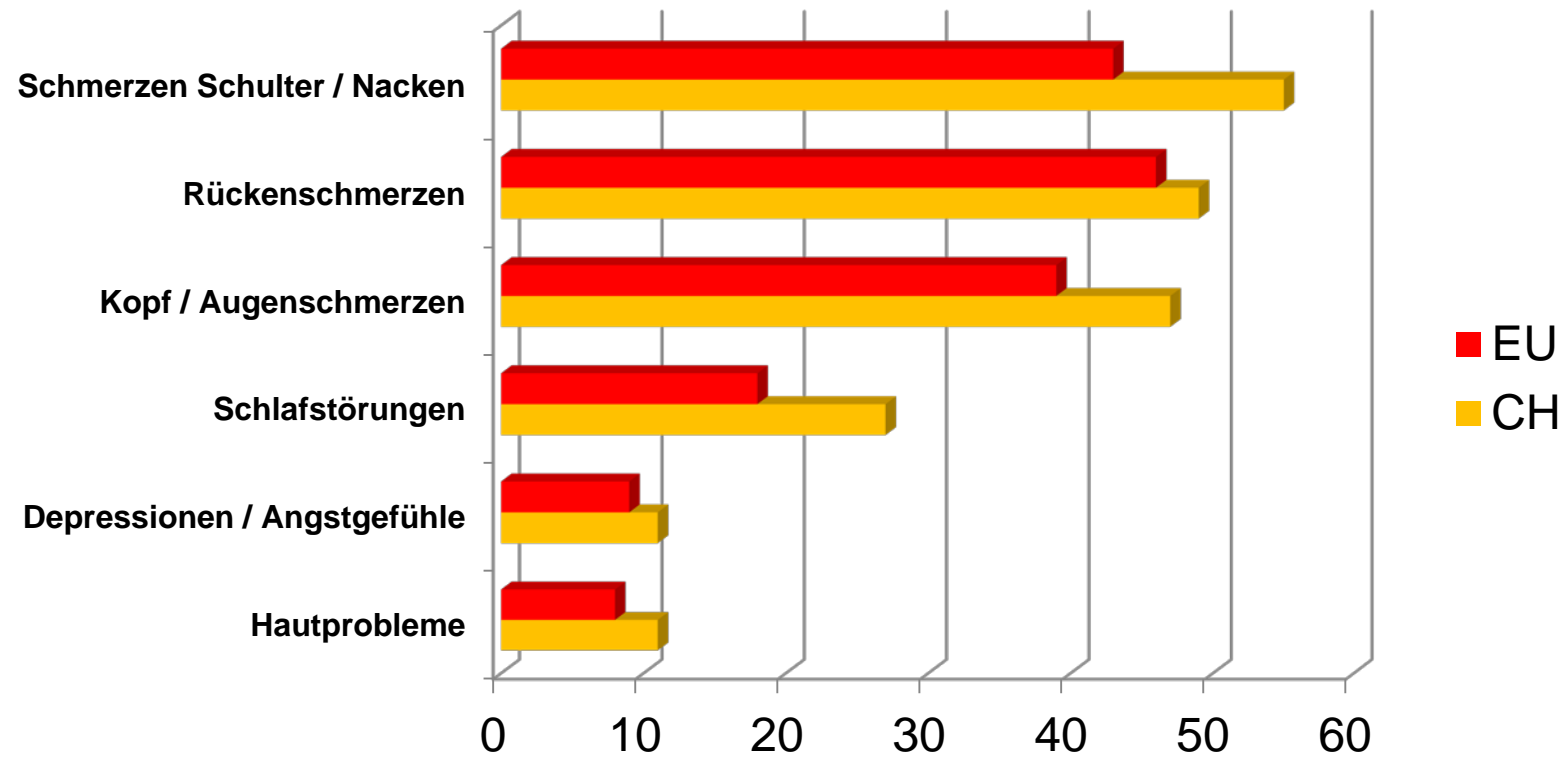
1. Arbeitsfähigkeit

- Bedeutung des Arbeitsfähigkeitszeugnisses
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil und differenziertes SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis
- Fallbeispiel

2. Ergonomie

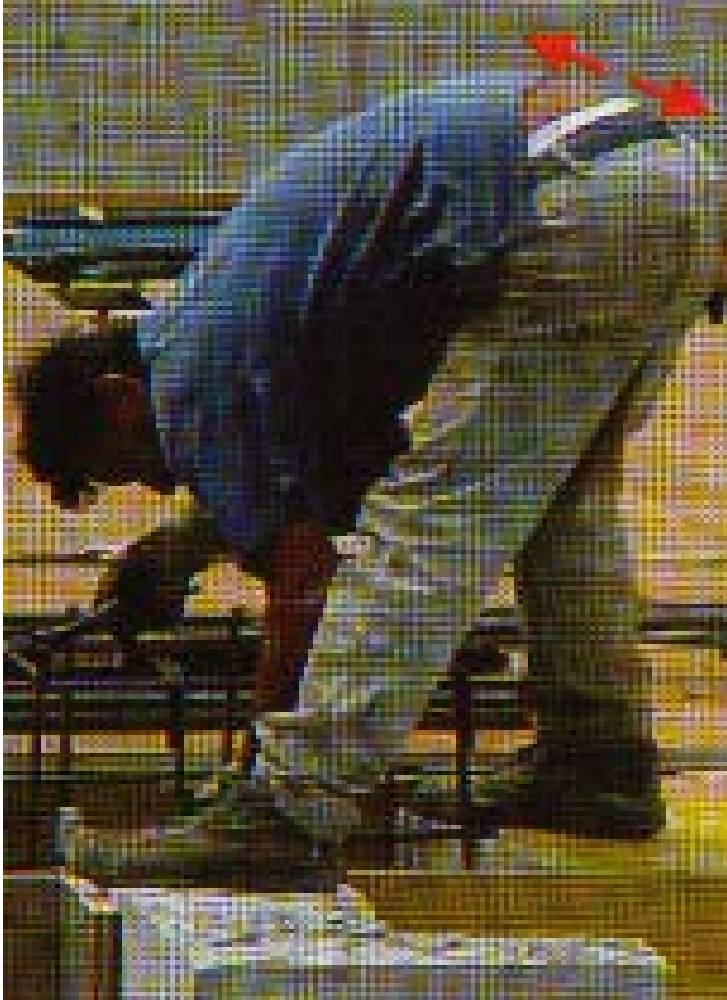
- Bedeutung
- Gesetzliche Voraussetzungen
- Ergonomische Arbeitsplatzabklärung und Ergonomie-Coaching mit Fallbeispiel

Beschwerden Arbeitnehmende



Quelle: EWCS 2016

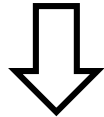
Haltungen, monoton – repetitive Arbeiten und Stress



Beanspruchungen

Positive
Beanspruchungsfolgen

Negative
Beanspruchungsfolgen



Folgen:

- **Stress**
- **Fehlerzunahme**
- **„Tunnelblick“**
- **Krankheit**

- Tragen zur Gesundheit bei
- Erhöhen Motivation und Arbeitszufriedenheit
- Beeinträchtigen Gesundheit und Entwicklung
- Wirken sich kurzzeitig aus
- Können zu Langzeitfolgen (z. B. Fehlzeiten) führen

Ergebnis, Massnahmen, Kostenträger

Exposition veränderbar
"Fit Arbeitsplatz an Mensch"

Anpassungen am Arbeitsplatz
Normen -Individuum
Behinderung

Arbeitsverhalten
und -technik

Workshops
ergonomische Schulung

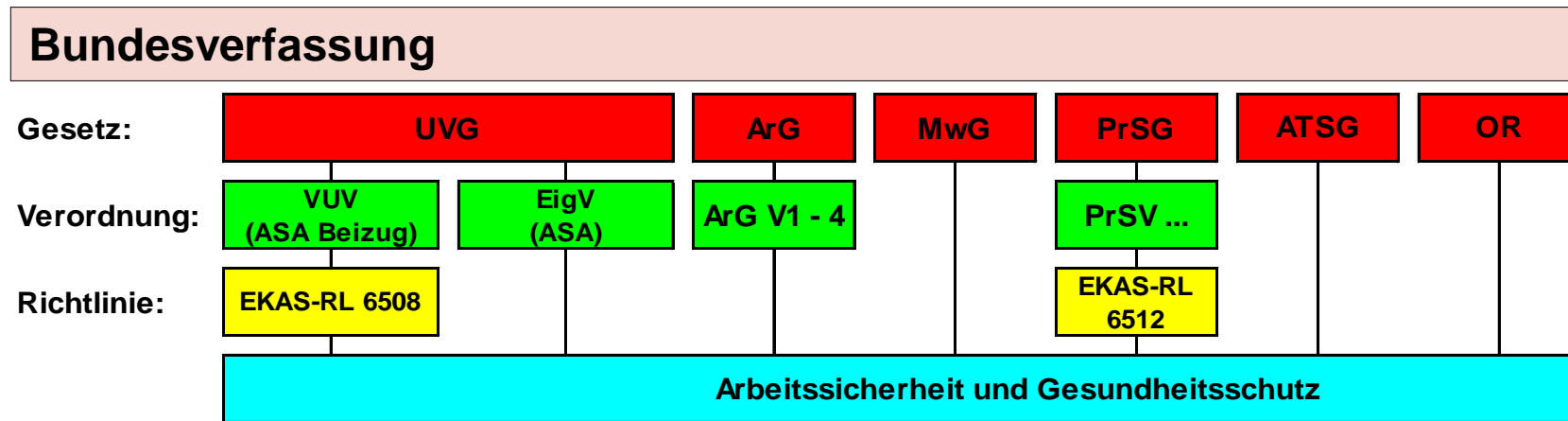
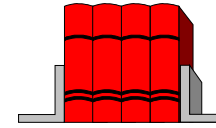
Verminderte Belastbarkeit
"Fit Mensch für die Arbeit"

EFL
Belastbarkeitstraining
berufliche E-Massnahmen

Arbeitsumgebung
und Organisation

weitere Abklärung
Expertenbeizug

Rechtliche Rahmenbedingungen



UVG	Unfallversicherungsgesetz
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
EKAS-RL	Richtlinien der EKAS
EigV	Verordnung über die Eignung der Spezialisten der Arbeitssicherheit
ArG	Arbeitsgesetz
ArG V1 - 4	Verordnungen 1 - 4 zum Arbeitsgesetz (V1 Arbeitszeiten, V2 Sonderschutz, V3 Gesundheitsschutz, V4 Plangenehmigung)
MwG	Mitwirkungsgesetz
PrSG	Produktesicherheitsgesetz / PrSV Produktesicherheitsverordnung
ATSG	Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsgesetzes
OR	Obligationenrecht

Fallbeispiel

- Frau M., 54 Jahre alt, alleinstehend, intaktes soziales Netz
- Neu aufgetretene Rheumatoide Arthritis, ED 8/2017
 - Entzündungen in diversen Gelenken: Rötungen, Schwellungen, Schmerzen inkl. Druckempfindlichkeit und Kraftverlust, Morgensteifigkeit
 - Fluktuierender Verlauf, aktuell hauptsächlich belastungsabhängige Beschwerden
 - Anti-CCP neg.; keine Basistherapie.
- Ausgebildete Verkäuferin, tätig als Einrahmerin (Künstlerbedarf)
 - «meist leichte manuelle Tätigkeit»
 - Arbeitsfähigkeit 50 %, an 4 h / Tag
 - Beschäftigungsgrad 100 %

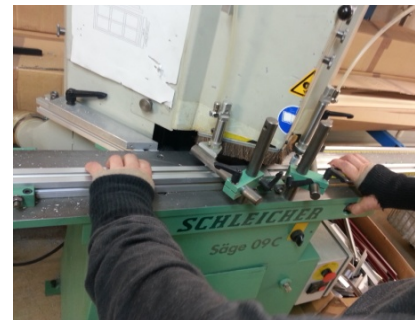
Arbeitsschritt: Auswahl und zuschneiden Leiste

- Rahmenleiste aus Holz oder Aluminium im Lager auswählen

Max. 3 m lang, 2-4 kg schwer

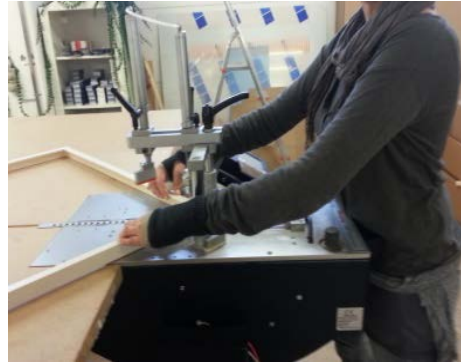


- Auf Mass mit Holz- / Alu- Säge zuschneiden



Arbeitsschritt: Fertigung Rahmen und Passpartout

- Rahmenschengelklammern



- Passpartoutbögen (160 x 100 cm) zuschneiden

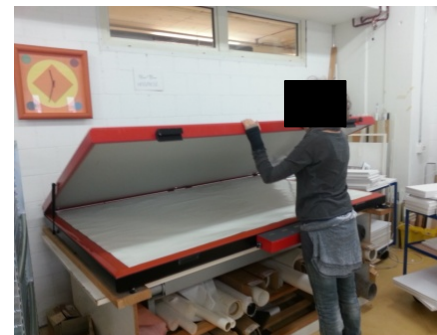


Arbeitsschritt: Zuschnitt Glas und pressen

- 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



Beurteilung allgemein

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

Details Arbeitsplatzgestaltung und Haltungen

- **Werkzeuge und Bedienungselemente** verlangen ungünstige Hand-/ Fingerstellungen sowie teilweise einen grossen Kraftaufwand
- Arbeitstisch „Einrahmen“ mit 94 cm zu hoch (Ist 94 cm, Soll 85 cm); Hocker nicht einfach verschiebbar (keine Räder)
- **Ständiges Gehen / Stehen**, selten mit Entlastung / Abstützung
- Nacken / Schultern, Ellbogen / Hand in erhöhter Spannung; relevantes Risiko durch **statisch-monotone Belastungen**
- Gewichtsbelastungen moderat, körperliche Überbeanspruchung bei vermindert belastbaren Personen möglich. **Keine Hilfsmittel** für das Tragen von Spiegelglas

Empfehlungen Verhältnisse: hohe Prio

- Anschaffung neuer / Optimierung bestehender Werkzeuge und Hilfsmittel
 - Werkzeuge mit ergonomischer Griffgestaltung (=> gute Krafternutzung, Reduktion Spitzenkräfte)
 - Anschaffung Saugnäpfe zum Transport von Spiegelglas
- Klärung Konflikt Klientin - direkte Vorgesetzte

„In unterschiedlichsten Studien wurden immer wieder die positiven Effekte auf Gesundheit und Produktivität durch die Unterstützung von Mitarbeitenden durch ihre Vorgesetzten belegt“

Umsetzung

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

Kosten der Hilfsmittel total 1200.-



Ergonomie Coaching

- Basis Ergonomische Arbeitsplatzabklärung
- «Anpassungen der Arbeit an das Individuum und die Behinderung»
- «Anpassungen des Individuums / mit Behinderung an die Arbeit»
 - ➔ «ergonomisches» Verhalten bei Belastungen unter Berücksichtigung der Behinderung
 - ➔ Anpassung durch Training
 - ➔ Verhalten bei Schmerzen («Coping»)
- Begleitung am Arbeitsplatz (APA, Rundtisch, 3-5 Coachings)

Evaluation der arbeitsbezogenen funktionellen Leistungsfähigkeit EFL



EFL: Rückenpatienten leistungsbereit (n=132)

Test	20-45 Jahre		45-60 Jahre	
g/n	F/23	M/46	F/18	M/45
Heben BT	15.4+/-7.2	25.3 +/-10.7	13.1+/-4.2	23.0+/-9.7
Heben H	17.9+/-5	30.9+/-11.5	17.6+/-5.0	26.7+/-9.6
Heben BK	11.1+/-5	18.7+/-6.1	10.7+/-1.9	16.7+/-6.1
Handkraft d	22.7+/-9	45.3+/-9.4	22.1+/-8.4	39.1+/-11.6

Oesch P et al. JoOR 2014

Take home messages

- Eine brauchbare Beschreibung der Arbeitsanforderungen unterstützt eine adäquate Einschätzung der Prognose
- Arbeitsfähigkeit und berufliche Eingliederung am konkreten Arbeitsplatz hängt vom Vergleich der Arbeitsanforderungen mit den Funktionsfähigkeiten ab
- Eine klare Kommunikation vorhandener Einschränkungen ermöglicht eine zuverlässige Prognose und erhöht die Chancen auf eine nachhaltige Eingliederung
- Die beruflichen Chancen am angestammten Arbeitsplatz sind immer am höchsten, obwohl nichts perfekt ist
- **Perspektivlosigkeit macht krank!**

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

Danke für die Aufmerksamkeit!