

# **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 ...



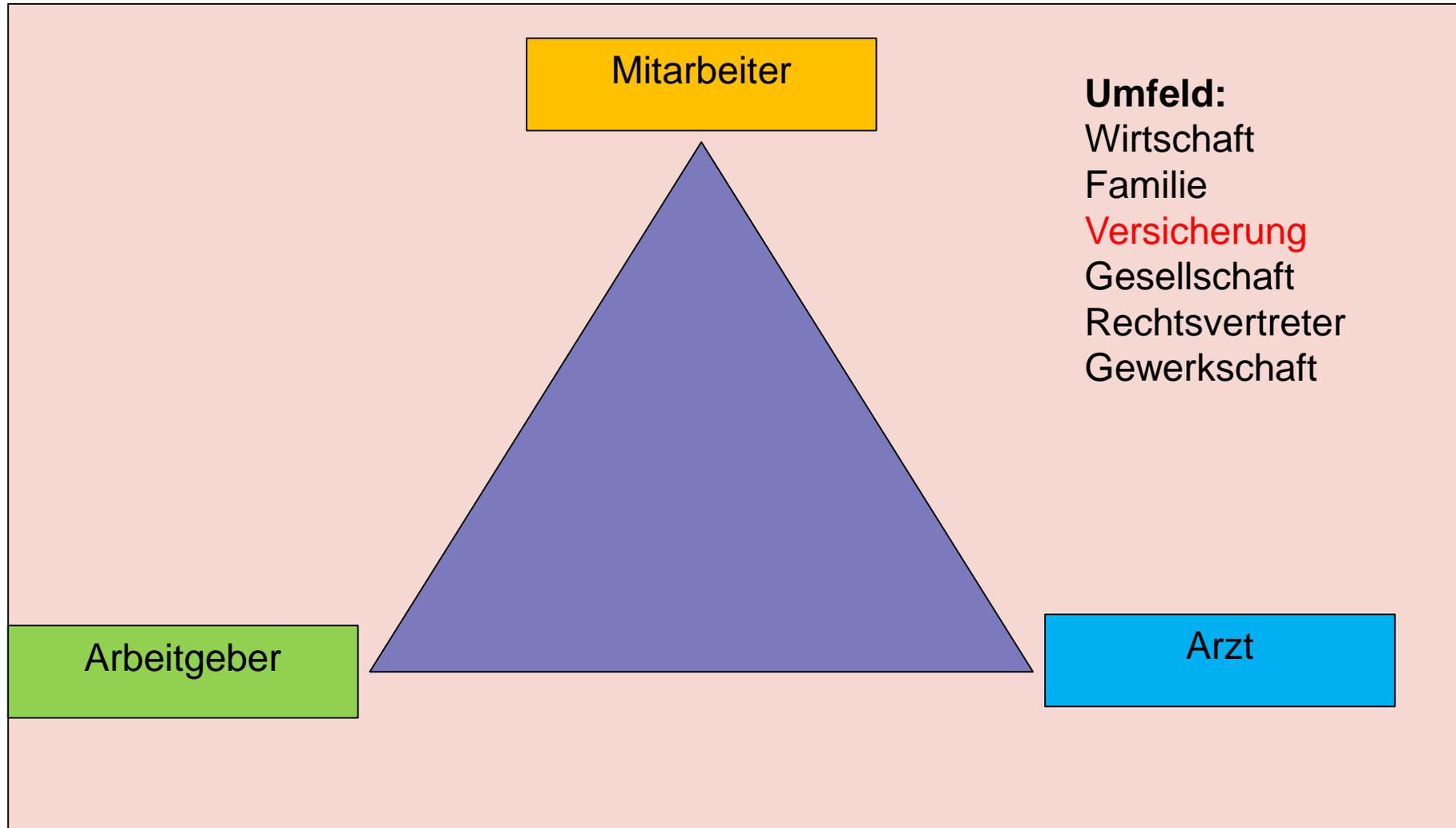
... sie sind Steuermann, stehen vor dem entscheidenden Rennen und ihre Mannschaft ist nicht komplett.

# 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)

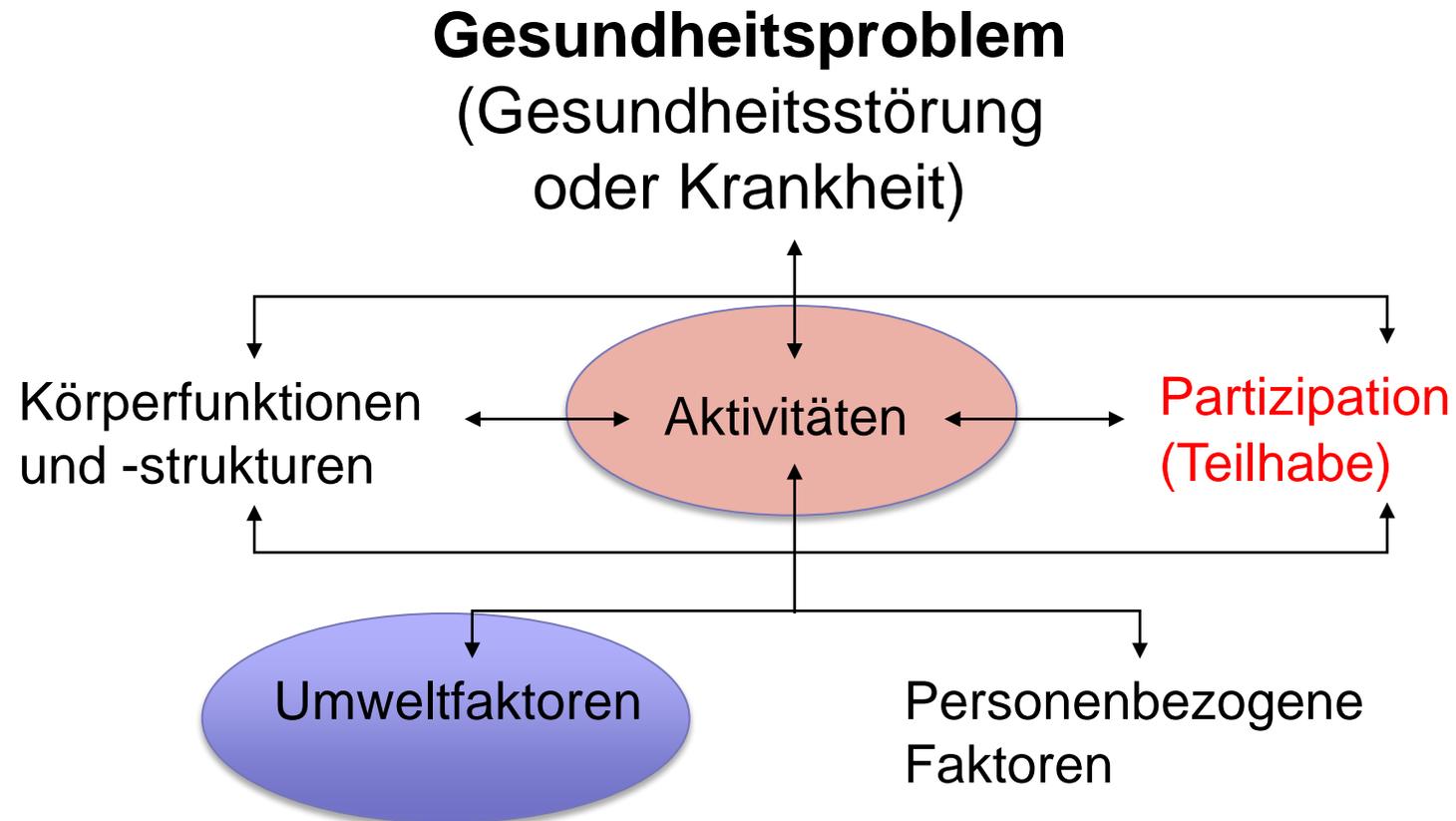


Arbeitsunfähigkeit (AUF) ist die durch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen, geistigen oder psychischen **Gesundheit** bedingte, volle oder teilweise **Unfähigkeit**, im **bisherigen Beruf** oder **Aufgabenbereich** zumutbare **Arbeit** zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit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

# Elemente der Beschreibung

- **Belastbarkeitsniveau, Belastungstoleranz**
  - **Häufigkeit**
  - **Spezielle Umstände**
  - **Geeignete Massnahmen zur Umsetzung**
- 
- **Arbeitszeit (Präsenzzeit / Pausen)**
- 
- **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?

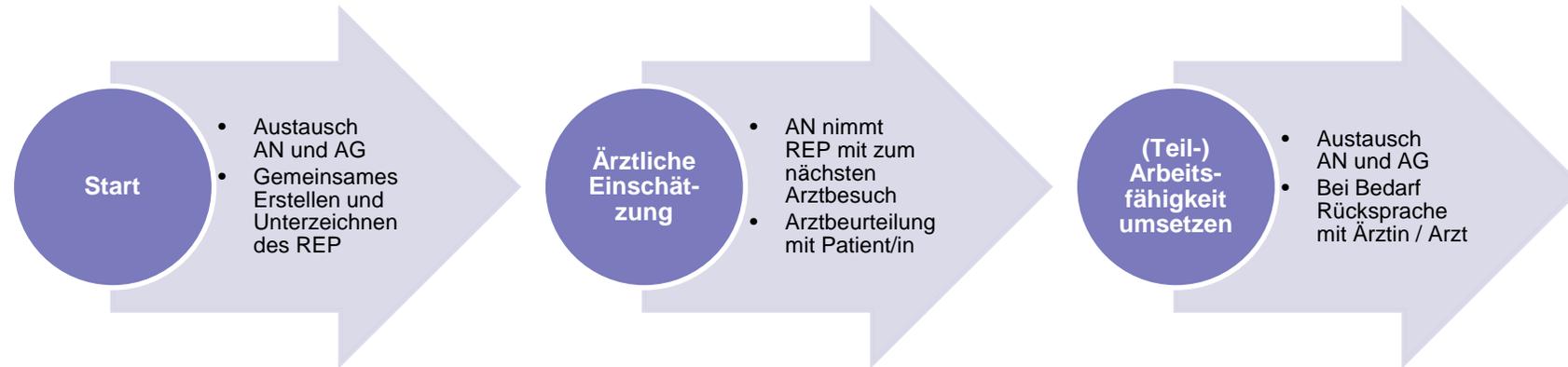
Verein  
77 Mitglieder

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 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

# 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 Mausklick 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>

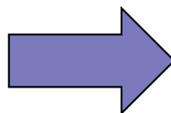
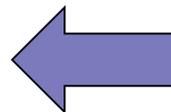
### Entschädigung

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

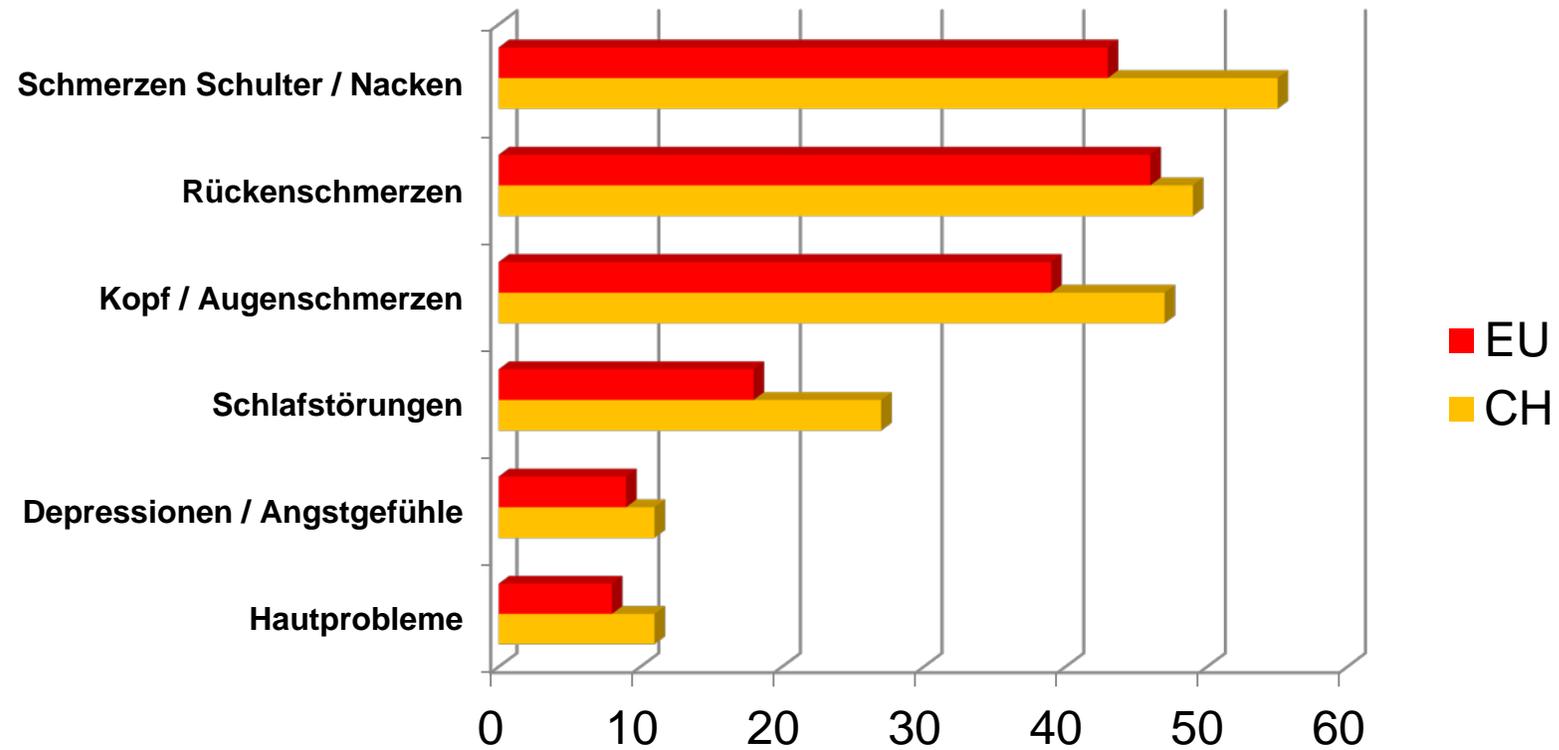
## 1. Arbeitsfähigkeit

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

## 2. Ergonomie

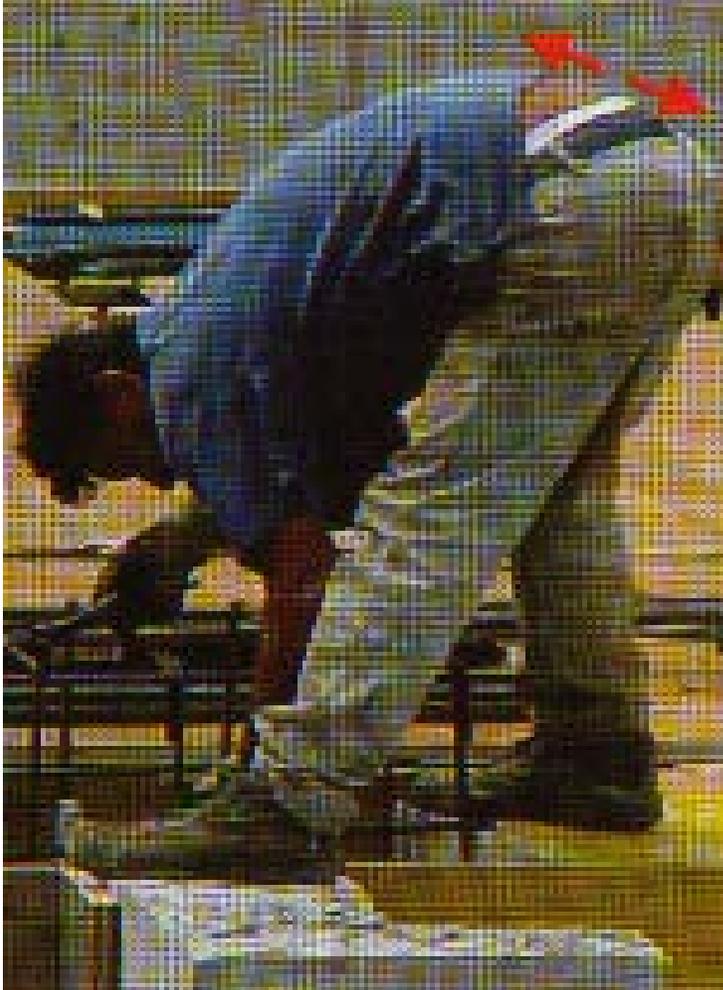
- Bedeutung
- Gesetzliche Voraussetzungen
- Ergonomische Arbeitsplatzabklärung und Ergonomie-Coaching mit Fallbeispiel

# Beschwerden Arbeitnehmende



Quelle: EWCS 2016

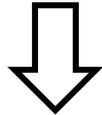
# Haltungen, monoton – repetitive Arbeiten und Stress



# 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

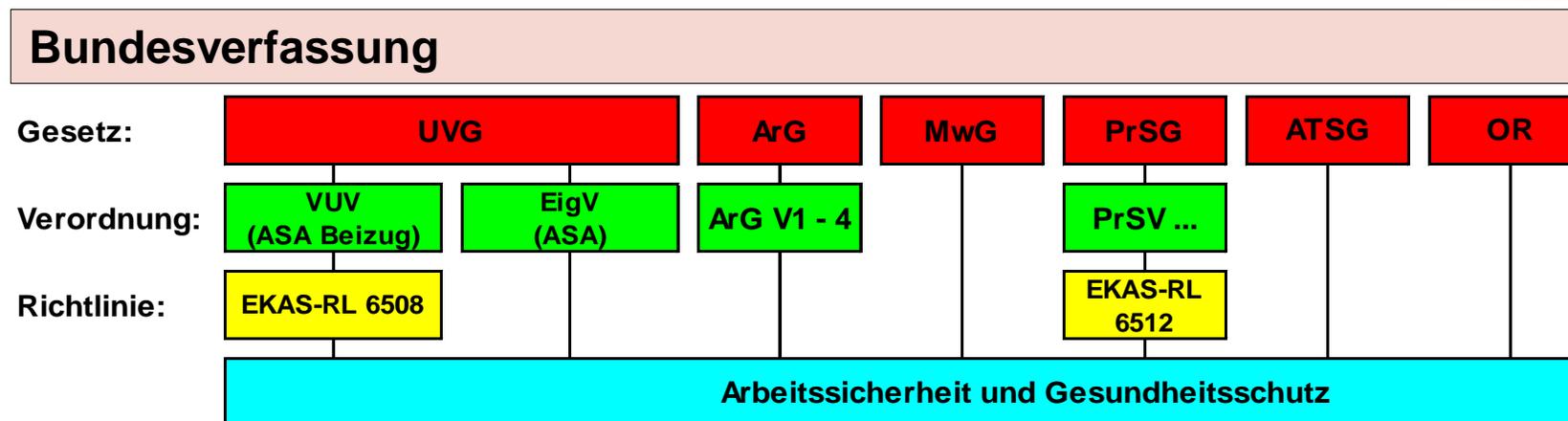
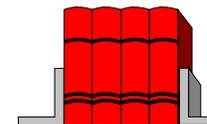
Verminderte Belastbarkeit  
"Fit Mensch für die Arbeit"

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

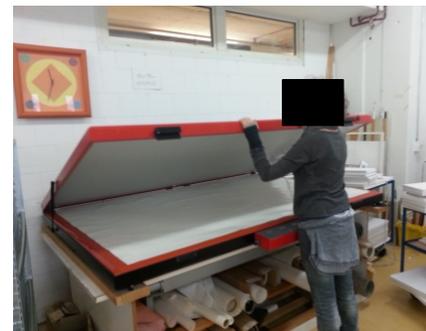


# Arbeitsschritt: Zuschnitt Glas und pressen

- 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	
	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](http://www.admin.ch)
- [www.aeh.ch](http://www.aeh.ch)
- [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)
- [www.swiss-insurance-medicine.ch](http://www.swiss-insurance-medicine.ch)

**Danke für die Aufmerksamkeit!**