



reWORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Reintegration – ein Mittel gegen den Fachkräftemangel?

reWork Forum
8. November 2023, 17 – 20.30 Uhr
SVA Calvensaal, Chur | online
Infos und Anmeldung: rework-gr.ch

reWORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Programm

<p>17.00 Begrüssung und Einführung Maurus Blumenthal; Direktor Bündner Gewerbeverband</p>	<p>18.20 Praxisbeispiel: Erfolgreiche Reintegration dank guter Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und IV Gabriel Casutt; Vorsitzender der Bankleitung Raiffeisenbank Surselva, Otto Fischli; Fachentwicklung und Partnermanagement IV-Stelle Graubünden</p>
<p>17.20 Praxisbeispiel: Trotz schwerem Unfall als Jugendliche fasst Armanda Berri im Berufsleben Fuss Armanda Berri; Sachbearbeiterin Patientensadministration Klinik Gut, Tina Spiess; Case Managerin & Beraterin berufliche Reintegration Sulser & Partner AG</p>	<p>18.40 Referat: reWork-Job - Das neue Portal für Arbeitgebende zur Reintegration Thomas Pfiffner; Leiter IV-Stelle Graubünden</p>
<p>17.40 Referat: Arbeitgeberinstrumente - Warum sich proaktives Handeln von Seiten Arbeitgeber lohnt Madeleine von Arx; Geschäftsführerin Compasso</p>	<p>18.55 Abschluss und Netzwerkapéro</p>
<p>18.00 Referat: Die Unterstützung des Krankentaggeldversicherers bei der beruflichen Reintegration Claudio Vital; Leiter Versicherungsleistungen Unternehmenskunden ÖKK</p>	

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 2

Referenten



Maurus Blumenthal
Direktor Bündner
Gewerbeverband



Melanie Salls
Moderatorin



Armanda Berri
Sachbearbeiterin
Patientenadministration
Klinik Gut



Tina Spliss
Case Managerin & Beraterin
berufliche Reintegration
Sulser & Partner AG



Claudio Vital
Leiter Versicherungs-
leistungen Unternehmens-
kunden OKK



Madeleine von Arx
Geschäftsführerin
Compasso



Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle
Graubünden



Otto Fischl
Fachentwicklung und Part-
nermanagement
IV-Stelle Graubünden



Gabriel Casutt
Vorsitzender der
Bankleitung
Raiffeisenbank Surselva



Einführung



Maurus Blumenthal
Direktor Bündner
Gewerbeverband

Das reWork Netzwerk

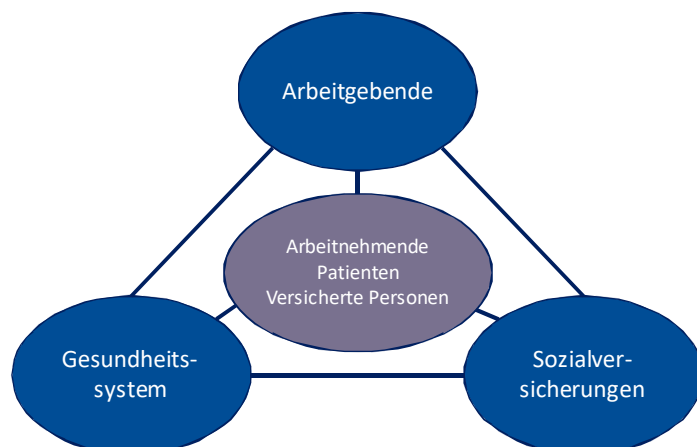
Gesund und erfolgreich wieder in den Job einsteigen

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit am Arbeitsplatz gelingt nur, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 7

Netzwerk reWork Eine starke Zusammenarbeit



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 8

Netzwerk-Partner



Netzwerk-Supporter

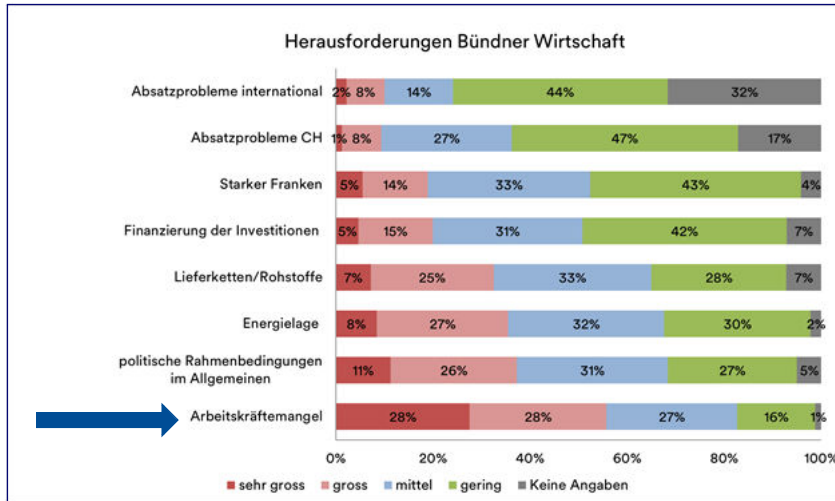


Aktivitäten

- REP (Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil)
- Forum reWork
- Webseite und Kommunikation
- LinkedIn
- Austausch
- NEU: reWork Job

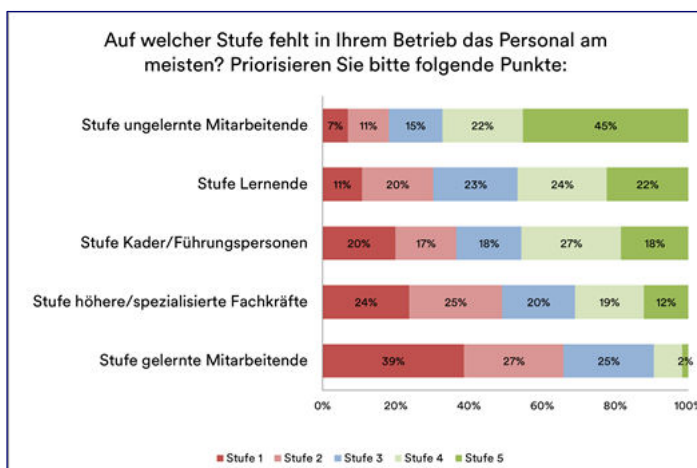
Kurzinput Fachkräftemangel

Arbeitskräftemangel



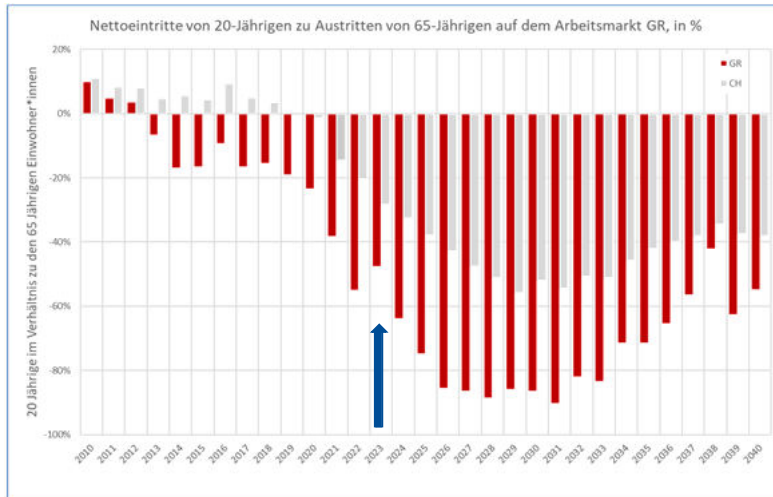
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 13

Arbeitskräftemangel



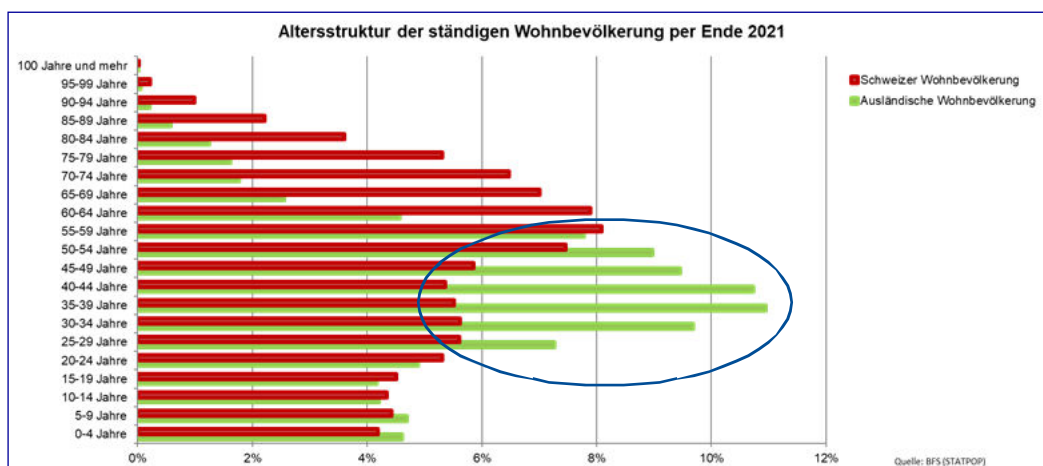
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 14

Demografie



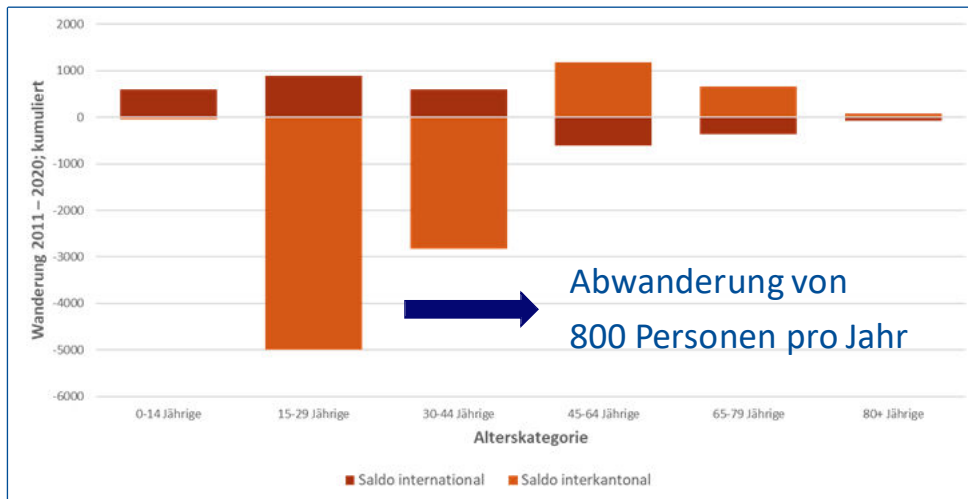
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 15

Demografie



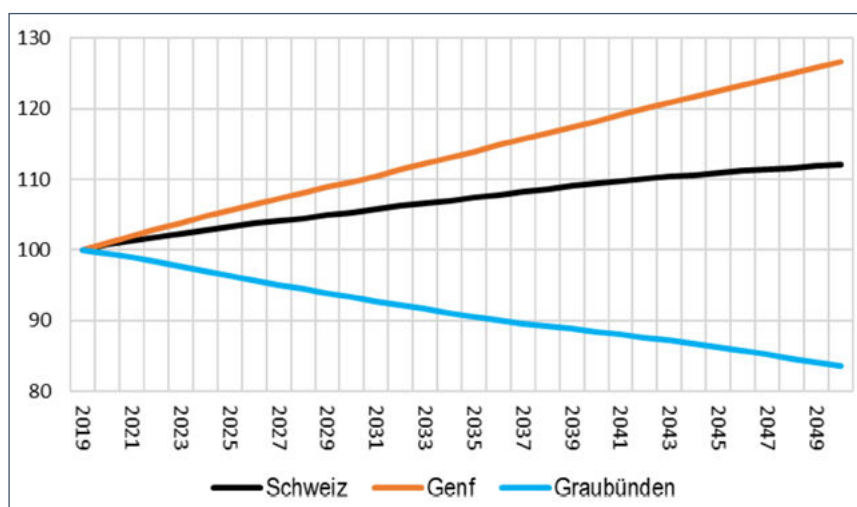
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 16

Abwanderung



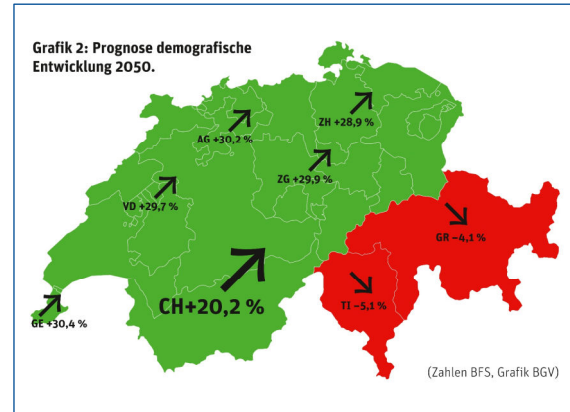
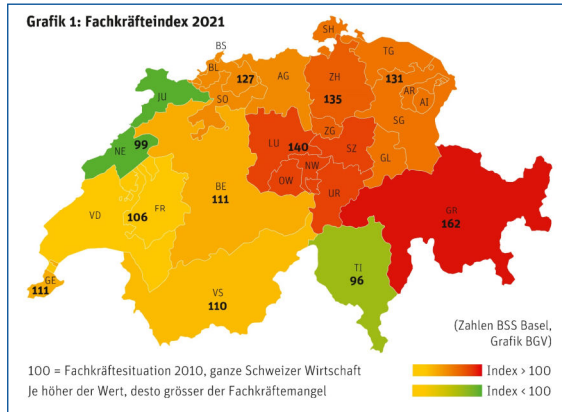
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 17

Erwerbsbevölkerung



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 18

Graubünden Schlusslicht



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 19

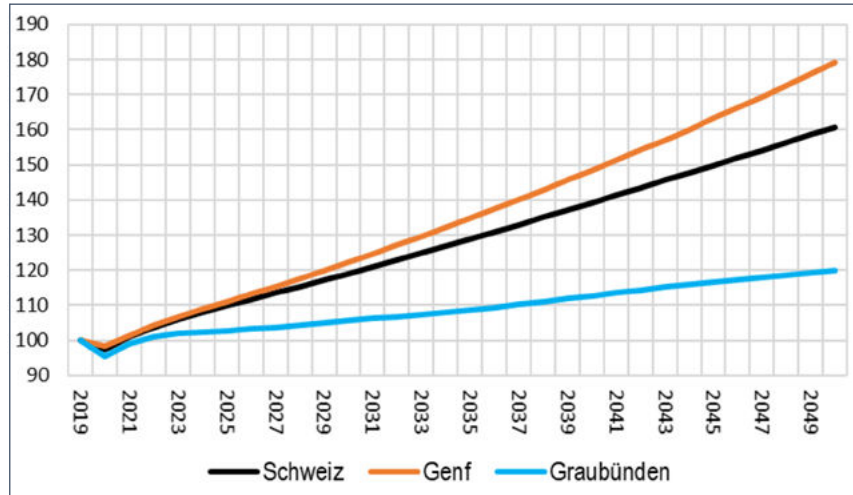
Lücke von 30'000 Arbeitskräften

Bis 2040

- brauchen wir **20'000 mehr** Arbeitskräfte als heute
- haben wir **10'000 weniger** Arbeitskräfte als heute
- jede **vierte Stelle** kann dann nicht besetzt werden

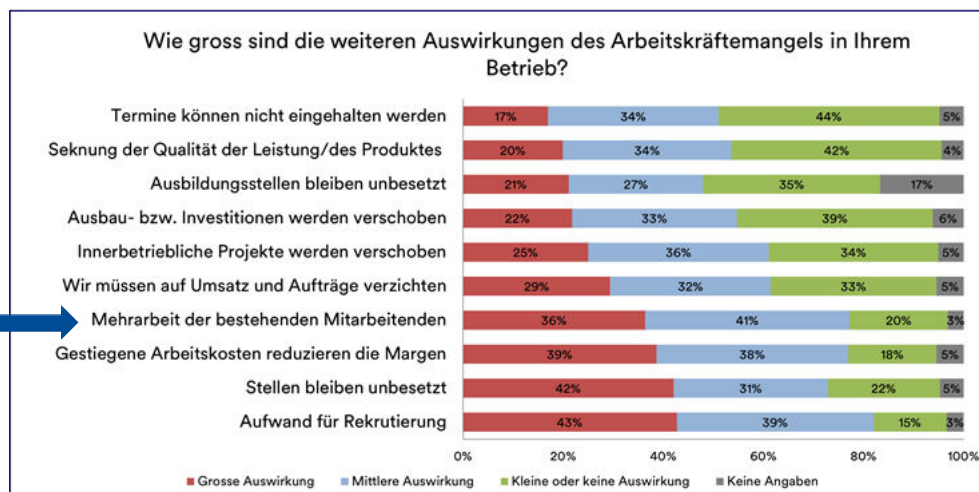
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 20

Volkswirtschaftliche Konsequenzen (Reales BIP)



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 21

Betriebliche Konsequenzen



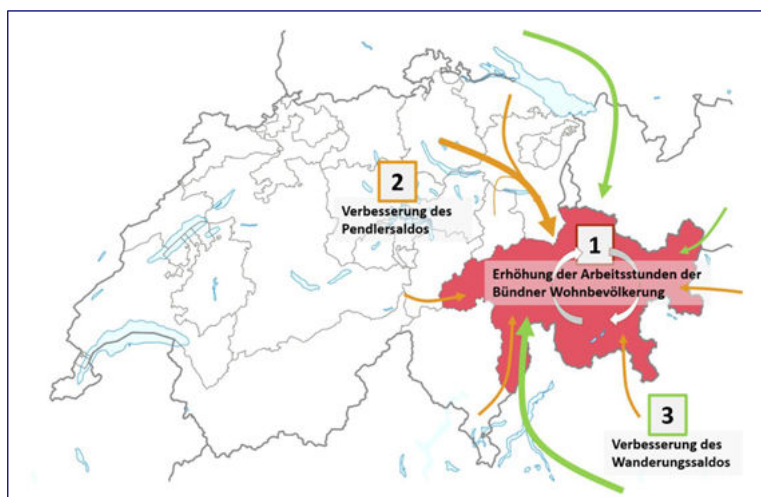
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 22

Handlungsfelder

1. Anpassungsfähigkeit und Innovation der Unternehmen
2. Gute staatliche Rahmenbedingungen

- Mit weniger Mitarbeitenden auskommen
- Erwerbsbevölkerung erhöhen

Erhöhung Erwerbsbevölkerung



Ausschöpfung vorhandenes Potenzial

- Pensionierte
- Erhöhung Beschäftigungsgrad
- Wiedereingliederung
- Eingliederung (Jugendliche und Migranten)

Handlungsfeld „(Wieder-)Eingliederung“

- Krankheits-/unfallbedingte Ausfälle minimieren
- Rasche Wiedereingliederung
- Ersteingliederung von Arbeitnehmenden im 1. Arbeitsmarkt
- Outsourcing 2. Arbeitsmarkt

Entwicklungen



NZZ magazin

Noch nie gab es so viele Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankung

Die Fälle von Arbeitsunfähigkeit haben dieses Jahr um 20 Prozent zugenommen. Auch die IV muss mit einer neuen Welle rechnen – besonders bei den Jungen.

Albert Steck · 03.12.2022, 21.45 Uhr



Suche

SWICA

Angebote > Betriebliches Gesundheitsmanagement > Care Management

Care Management – rasche Reintegration an den Arbeitsplatz

Als Arbeitgeber möchten Sie, dass erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende bestmöglich behandelt werden, damit sie bald in den Arbeitsprozess zurückkehren und eine Invalidisierung verhindert wird. Das SWICA Care Management (Case Management) unterstützt Sie dabei.

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 27

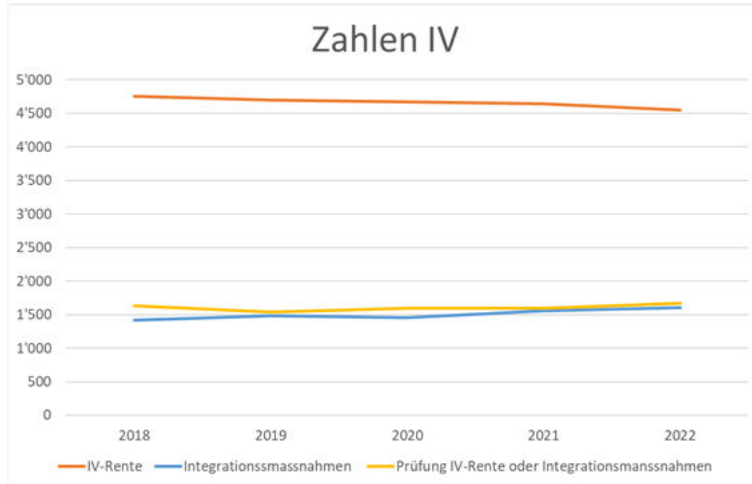
„Potenzial“ für Graubünden

Zahlen 2022

- Personen Eingliederungsmassnahmen IV: **1'605** (Anteil 1.3%)
- Personen mit Abklärungen IV-Rente/Eingliederungsmassnahmen: **1'671** (Anteil 1.4%)
- Personen mit IV-Rente: **4'553** (Anteil 3.7%)

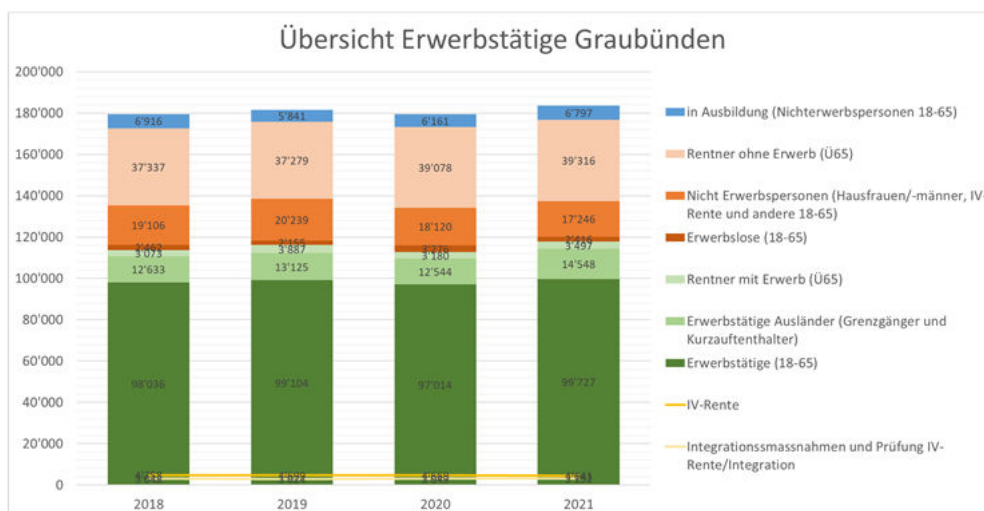
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 28

Entwicklung Renten und Massnahmen



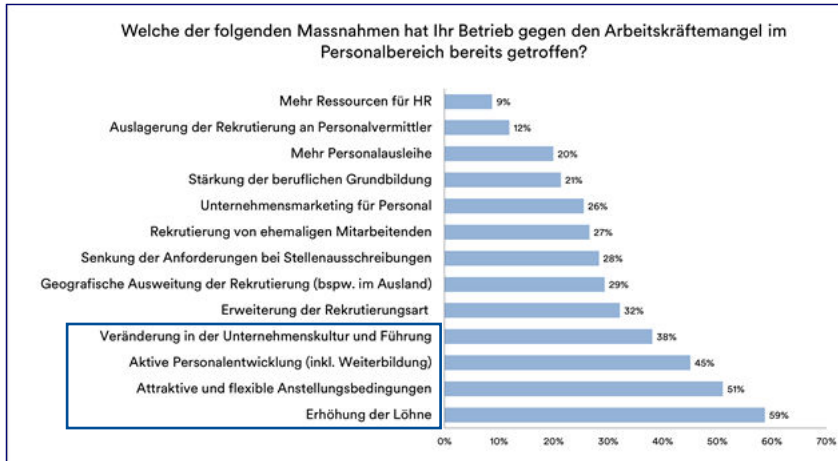
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 29

Erwerbstätige Bevölkerung Graubünden



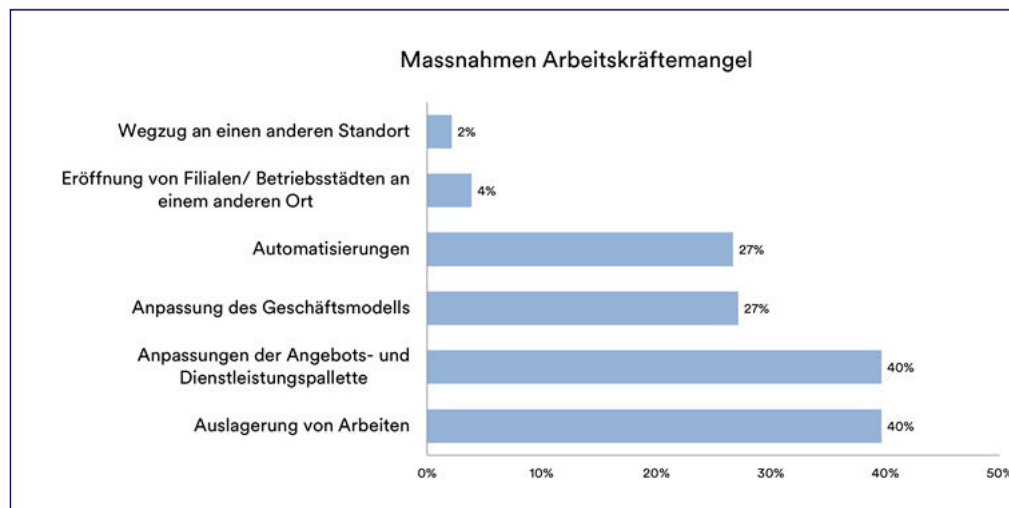
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 30

Massnahmen Arbeitskräftemangel



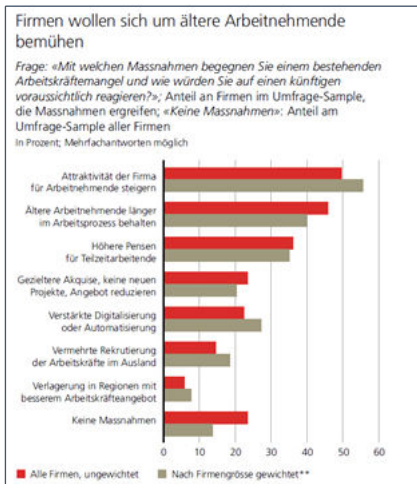
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 31

Massnahmen Arbeitskräftemangel



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 32

Massnahmen Arbeitskräftemangel



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 33



Praxisbeispiel: Trotz schwerem Unfall im Jugendalter im Berufsleben Fuss gefasst



Melanie Salis
Moderatorin



Armanda Berri
Sachbearbeiterin
Patientenadministration
Klinik Gut



Tina Spiess
Case Managerin & Beraterin
berufliche Reintegration
Sulser & Partner AG

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 35



Arbeitgeberinstrumente - Warum sich proaktives Handeln von Seiten Arbeitgeber lohnt



Madeleine von Arx
Geschäftsführerin
Compasso

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 37

Arbeitgeberinstrumente: warum sich proaktives Handeln von Seiten Arbeitgeber lohnt.

Madeleine von Arx
Geschäftsführerin Compasso

compasso //

38

Arbeitgeber-Informations-Portal

Informationsportal für Arbeitgeber

Netzwerk zu Arbeitsplatzertehalt und beruflicher Integration

Kontakt Mitglied werden

Hilfreiche Informationen für Arbeitgeber

Förderkennung & Arbeitgeberstatus
Umgang mit bestehenden Mitarbeitenden

Berufliche (Wieder-)Eingliederung
Anstellung von beeinträchtigten Personen

Instrumente
Checklisten Leitfäden Merkblätter

Prozessübersicht
IV- und Krankentaggeldprozess

Anmeldung
Compasso-Events

Praxisbeispiele

compasso//

39

Reintegration: ein Mittel gegen den Fach- / Arbeitskräftemangel?

Einige Überlegungen und Einflussfaktoren

1. **Fachkräftemangel versus Arbeitskräftemangel:**
Chance für erfolgreiche Reintegrationsprozesse?
2. **New Work-Bewegung:**
Chance für die Wieder-Eingliederung?
3. **Arbeitgeber:**
 - Wie ist der Umgang mit Anforderungsprofilen bei Neuanstellungen?
 - Konfrontation mit Langzeitabsenzen wegen psychischer Erkrankung
 - Wie ist die Proaktivität zur Erhaltung des Arbeitsplatzertehaltes?
4. **Case Management: wirksam und wirtschaftlich**
Welche Faktoren beeinflussen das Case Management im Wieder-Eingliederungsprozess?
5. **Invalidenversicherung: Rolle und Dienstleistungen**
Sind die Dienstleistungen der IV bei den Arbeitgebern bekannt?



compasso//

40

Fachkräftemangel... die Studien-Fakten – eine Chance?

Erkenntnisse: Online-Stelleninserate-Analyse

- Stelleninserat online geschaltet: Ø 43 Tag
- Beträchtliche Branchen-Unterschiede
- Technischen Berufe mit EFZ am grössten, Sekretariats-/Hilfskräfte am geringsten
- Ost-West-Gefälle: F-CH ↓ Ost-CH ↑
- KMU: Vakanzen länger ausgeschrieben
- Teilzeitpensum: signifikant tiefer
- Nicht-kognitive Kompetenzen sind rar: Sozialkompetenzen, Gewissenhaftigkeit, Engagement

Anforderungsprofil: Je mehr gefordert wird, desto länger die Vakanzdauer

compasso //

Berufe mit der höchsten bzw. tiefsten Vakanzdauer



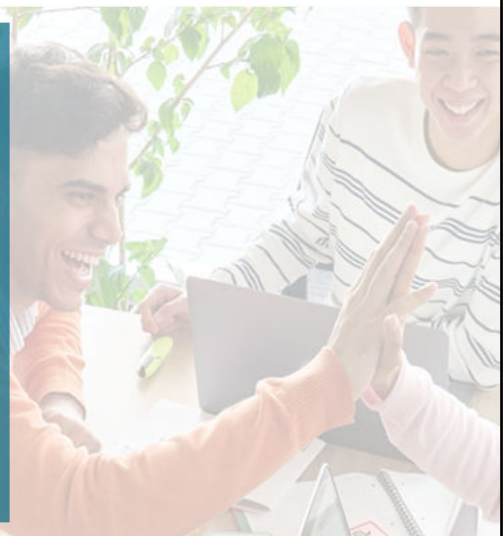
Quelle: ETH Zürich KOF / BSS / SAV

Ist die New Work-Bewegung eine Chance für die Reintegration?

Arbeitsweltentwicklung – New Work-Bewegung:

Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich daraus für die Reintegration / Arbeitsplatzertahl?

- Flexibilisierung, Digitalisierung und Automatisierung im Zuge von New Work
- Die Art und Weise wie wir zusammenarbeiten
- Impact auf Arbeits-/ Organisationsformen, flache Hierarchien, Führungskultur
- Selbstorganisation, Transparenz, Partizipation, Agilität und vor allem Mobilität, also flexible Arbeitszeiten und -orte jenseits des Büros



compasso //

Arbeitgeber wichtige Rolle: Anforderungsprofile – Proaktivität

... Studie zeigte, je mehr gefordert wird, desto länger die Vakanzdauer!

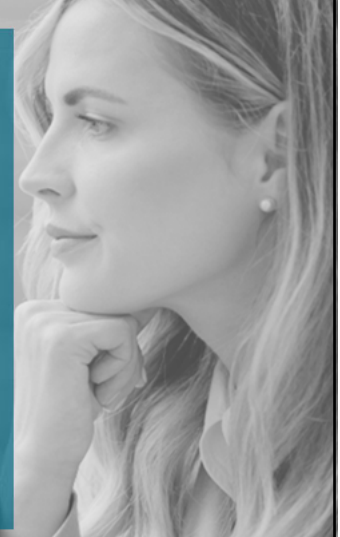
War of talents – Proaktivität beim Arbeitsplatzverlust

Fach- / Arbeitskräftemangel eine Chance für Reintegration?

- Rekrutierungsprozess sowie Anforderungsprofil überdenken
- Barrierefreie Haltung, Quereinstieg ermöglichen
- New Work Bewegung: neue Arbeitsmodelle prüfen

Proaktivität der Arbeitgeber beim Arbeitsplatzverlust: zentral

- Wie kann die Proaktivität (Frühmeldung) und offener Umgang mit Arbeitsplatzverlust gefördert werden?
- Dialog und Austausch ist zentral zwischen allen Beteiligten!



compasso //

43

Arbeitgeber sind heute konfrontiert mit...

zunehmenden Absenzen wegen psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz

Statistiken (Männer und Frauen)

- Arbeitsunfähigkeits-Dauer: Ø 218 Tage
- Vollzeit-Erkrankung: 95%
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses: 51%
- Durch Arbeitgeber: 66%
- Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: 50%

Frauenanteil – signifikant höher

- Frauenanteil: 61%, Depressionen, Angsterkrankungen
- Altersgruppen: 30-39 eher häufiger betroffen
- Ausländische Nationalitäten: 33% (Grund Grenzgänger)



compasso //

Quelle: Workmed-Studie 2021

44

Die lange Arbeitsunfähigkeit hat zur Folge...

... dass aufgrund von psychischen Erkrankungen

Statistiken

- **IV-Anmeldung:**
40% der Versicherten bei der IV angemeldet werden
- **Eingliederungsmassnahmen:**
davon resultieren 40% proaktiv in Reintegrations-Massnahmen
- **IV-Neurentenbezüger 2022 bei 50%**



compasso //

Quelle: Workmed-Studie 2021
IV-Statistik: Dez. 2022

45

Arbeitgeber-Instrumente

Feststeht, Reintegration lohnt sich in jedem Falle

Unser Mitarbeiter wurde länger krankgeschrieben.
Wie planen wir seine Rückkehr?



**Ressourcenorientiertes
Eingliederungsprofil (REP)**
⇒ Förderung der Kommunikation
⇒ Schrittweiser Wieder-Einstieg

Tool

Rollenverständnis
aller Akteure besser verstehen.



**Leitfaden:
Zusammenarbeit der Krankentaggeld-
versicherer und IV-Stellen unter
Mitwirkung der Arbeitgeber**

Leitfaden

compasso //

46

Grundsätzlich ist der Dialog und Austausch zentral...

- zwischen Arbeitgebenden und Versicherten
- Mehrheit der Versicherten offen und mit guter Mitwirkung

Arbeitsplatzerhalt und berufliche Eingliederung

- Arbeitgeber nimmt wichtige Schlüsselrolle ein in der Anfangsphase

Einsatz

- Arbeitgeber-Instrument:
Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)



compasso //

47

Arbeitsfähigkeit durch Arzt – schrittweiser Wieder-Einstieg

Arzt Auskunftspflicht:

- keine Diagnose,
- aber ob Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist

Mögliche Massnahme: REP

- Einsatz vom Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)
- **Förderung der Kommunikation (Arbeitgeber – Arbeitnehmer – Arzt)**
Schrittweiser Wieder-Einstieg

Ansatz / Idee:

- **Mobilisierung der Fähigkeit, was noch möglich ist**
- Nutzung, um eine (teilweise) Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern



compasso //

48

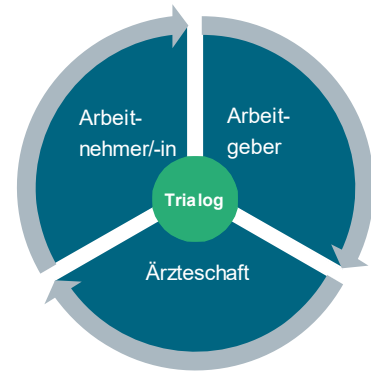
REP – einfacher Einsatz und Prozess

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

- Der Hauptzweck des REP ist die **Förderung der Kommunikation** zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Ärztin/Arzt
- Vollständige **Arbeitsunfähigkeit** über einen längeren Zeitraum
- Nutzung, um eine (teilweise) **Rückkehr** an den Arbeitsplatz zu fördern
- **80% der ärztlichen Bescheinigungen erklären die Mitarbeitenden für 0% oder 100% arbeitsfähig/-unfähig**
- **Schrittweiser (Wieder)Einstieg** ist wichtig für alle Beteiligten

Ärzterschaft

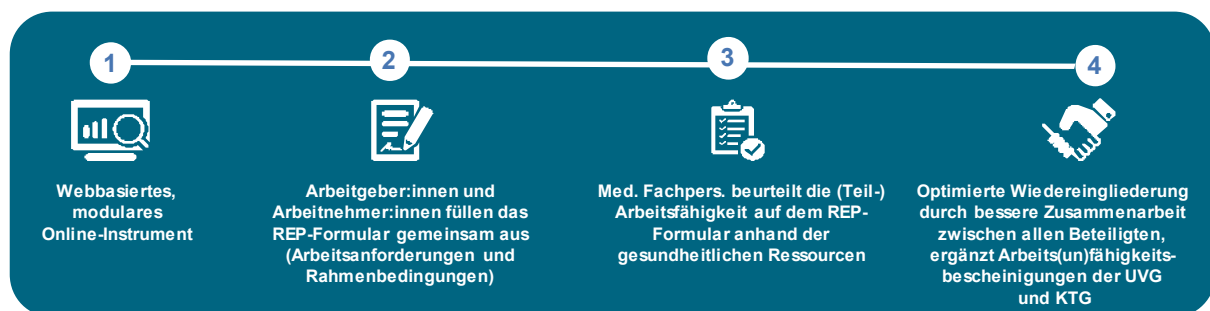
- Unterstützung der Arbeitgebenden - sich an der Integration beteiligen
- unterstützen ihre Patienten so gut es geht in ihrem Heilungsprozess, wohlwissend, dass auch die Arbeit ein Teil des Lebens ist, der zur Gesundheit beitragen kann



compasso //

49

REP – webbasiertes Online-Tool – 4 Schritte



Resultat:
Generierung eines Worddokuments mit allen Angaben

<https://reintegration.compasso.ch/instrumente>

compasso //

50

Einsatz eines Case Management – wirksam und wirtschaftlich

Zentrales Instrument für den Arbeitsplatzhalt:

1. Wirksamkeitsstudie – Daten von 2010 - 2021: belegt die Effektivität der Reintegration mit Case Management
2. Über 20 000 untersuchten Fälle zeigen: Case Management ist im Rahmen eines ganzheitlichen Managements von Invaliditätsrisiken sowohl **wirksam als auch wirtschaftlich**.
3. Besonders effektiv ist das Instrument in Fällen von psychischer Erkrankung. Diese machten im Jahr 2021 / 22 fast 50 % der IV-Neurenten aus.
4. Gezielte Reintegrationsmassnahmen entschärfen diese Problematik, indem sie Invaliditätsrisiken minimieren und die Folgekosten senken
5. **Mittels Case Management: 33% höhere Chance einer Reintegration**

compasso //

Quelle: Wirksamkeitsstudie Wiedereingliederung - pkrück 2021

51

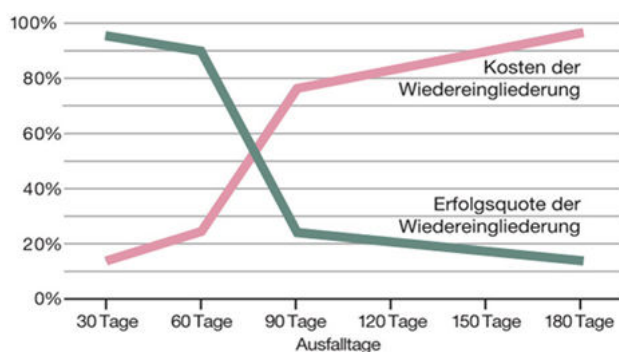
Erfolgsfaktoren Case Management: Arbeitgeber – Meldezeitpunkt!

Arbeitsplatzhalt

1. Arbeitsfähigkeit erhalten, Invaliditätsrisiken minimieren
2. Früher Meldezeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit
3. Früher Einsatz von Case Management
4. Je kürzer die Dauer bis zur Meldung, desto höher die Erfolgchancen

Wie kann ein rasches und gezieltes Handeln noch weiter unterstützt werden?

Der Handlungszeitraum beträgt 60 Tage



compasso //

Quelle: AXA, CM

52

IV-Dienstleistungen für Arbeitgeber bekannt?

Früherfassung durch Arbeitgeber

Arbeitsplatzerhalt

- Frühintervention: Ziel, die krankheitsbedingte Kündigung zu verhindern durch rasche und unkomplizierte Leistungen (z.B. Job-Coaching, Anpassungen am Arbeitsplatz etc.)

Neuanstellung mit kostenloser Probezeit

- Arbeitsversuch: erlaubt Arbeitgebenden Leistungsfähigkeit sowie sich gegenseitig kennen zu lernen.
- Keine Bindung durch Arbeitsvertrag
- IV-Kunde erhält anstelle eines Lohnes IV-Taggeld / Rente



compasso //

Quelle: IV Leistungen

53

Arbeitgeber-Leitfaden: Zusammenarbeit KTG und IV

- **Zusammenhänge und Aufgaben** der einzelnen Partner.
- Beschreibung der **Fristigkeiten, Leistungen und Schwerpunkte** sowie die gegenseitigen Koordinationsschritte.

Zielsetzung des Leitfadens

1. IV- Prozess in der Basis
2. Finanzierung der Lohnfortzahlung
3. Kostenträger Gesundheitskosten
4. Eingliederungsprozess

Leitfaden
Zusammenarbeit der Krankentaggeldversicherer
und IV-Stellen unter Mitwirkung der Arbeitgeber

- 1 Ausgangslage
- 2 Zielsetzung
- 3 Prozess und Leitfaden
- 4 Basis IV-Grundprozess
- 5 Systemlandkarte: Krankheitsfall mit IV-Rentenverfügung
- 6 Abkürzungen

<https://reintegration.compasso.ch/instrumente>

compasso //

54

Reintegration: ein Mittel gegen den Fach- / Arbeitskräftemangel?

Wichtige Instrumente für Arbeitgebende

Neuanstellung

1. Rekrutierungsprozess sowie Anforderungsprofil überdenken
2. Barrierefreie Haltung fördern, Quereinstieg ermöglichen
3. New Work Bewegung: Arbeitsmodelle flexibilisieren
4. **IV-Angebot prüfen: Arbeitsversuch**

compasso //

55

Arbeitsplatzerhalt: ein Mittel gegen den Fach- / Arbeitskräftemangel?

Arbeitgeber: proaktive Rolle einnehmen

Grundsatz:

Dialog / Austausch mit Arbeitnehmer suchen bei Absenzen

Arbeitsplatzerhalt – Instrumente:

1. **IV-Angebot: Früherfassung nutzen**
2. **REP (Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil)** einsetzen, um einen schrittweisen Wiedereinstieg an den Arbeitsplatz zu ermöglichen
=> Mobilisierung der Fähigkeit, was noch möglich ist
3. Case Management:
früher Meldezeitpunkt, damit optimale Unterstützung im Heilungsprozess möglich ist

compasso //

56

Schlüsselrolle der Arbeitgeber: Proaktivität!

Herzlichen Dank

compasso//

57



Die Unterstützung des Krankentaggeldversicherers bei der beruflichen Reintegration



Claudio Vital
Leiter Versicherungs-
leistungen Unternehmens-
kunden ÖKK

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 59

Unterstützung des Krankentaggeldversicherers bei beruflicher Reintegration

Claudio Vital, Leiter Leistungen Unternehmenskunden

Die Versicherung
mit gesundem
Bündnerverstand.

ÖKK

Inhaltsverzeichnis

- Fachkräftemangel – nur eine Frage der Neuzugänge?
- Das Case Management von ÖKK
- Was kostet eine Fluktuation?
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) von ÖKK

Fachkräftemangel

Ist der Fokus auf die
Neuanstellungen wichtig?

Natürlich.
Aber was ist mit den
bestehenden Mitarbeitern?



Fachkräftemangel

Mitarbeiterbindung.

«Mitarbeiterbindung ist wie ein gut gepflegter Garten. Wenn man kontinuierlich daran arbeitet und die Wurzeln pflegt, wird er Jahr für Jahr blühen und gedeihen.»

(Zitat: ...)

Fachkräftemangel

Zahlreiche Massnahmen = gutes Gesamtpaket

- gute Mitarbeiterführung
- angenehmes Arbeitsklima
- gut ausgestatteter Arbeitsplatz
- gelebte Kultur / Wertschätzung
- Mitspracherecht
- Entwicklungsmöglichkeiten / Karriere / Weiterbildungen
- Arbeitszeiten
- Sinnhaftigkeit der Arbeit

→ Fürsorge des Arbeitgebers / Reintegration nach Arbeitsunfähigkeit

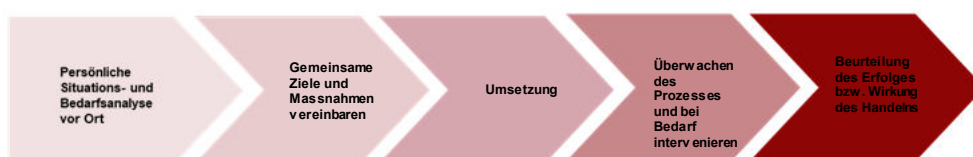
ÖKK Case Management

Case Management ist eine **bedarfsorientierte** Steuerung (Management) einer Fallsituation (Case), um eine **personenbezogene** Problematik zu bewältigen. Es erfolgt innerhalb einer Organisation und im regionalen Versorgungsgefüge.

Case Management ist ein veränderndes Handlungskonzept, an dem unterschiedliche Funktionen und Organisationen **übergreifend beteiligt** sein können.

Im Case Management geht es darum, professionelle und persönliche, private Hilfe effizient und effektiv zu verknüpfen.

ÖKK Case Management



Das Case Management erfolgt nach Bedarf und in Koordination mit sämtlichen Fallpartnern

- Arbeitgeber*in
- Ärzt*innen
- Sozialversicherungsträger*innen (IV, RAV, SUVA, BVG)
- Angehörige

ÖKK Case Management – regional aktiv

The map displays the following regional assignments:

- Christian Walter:** Schaffhausen, Frauenfeld, Winterthur, St. Gallen, Sapperswil-Jona, Buchs.
- Roger Wüst:** St. Gallen, Buchs.
- Markus Ammann:** Luzern.
- Claudia Steiner:** Bern.
- Jasmin Vils:** Schiers, Chur, Landquart, Klosters, Scuol, Sion, Arosa, Davos, Zermatt, Saas-Fee, Lenzerheide, Savognin, Vicosoprano, St. Moritz, Poschiavo.
- Luzia Fritsche:** Scuol, Sion, Arosa, Davos, Zermatt, Saas-Fee, Lenzerheide, Savognin, Vicosoprano, St. Moritz, Poschiavo.
- Javier Perez:** Bellinzona, Pazzallo.
- Gianni Penta:** Bellinzona, Pazzallo.

ÖKK Case Management

- Wir stehen regelmässig im frühzeitigen Austausch mit der Arbeiterschaft und stellen bei Bedarf früh den Kontakt zur betroffenen Person her.
- Das ÖKK Case Management kennt die betrieblichen Gegebenheiten.
- Ausgewiesene Fachspezialist*innen, die vor Ort tätig sind.
- Das Angebot ist freiwillig.

ÖKK Case Management



Das Case Management wirkt nur dann, wenn die Beteiligten kooperieren.

Was kostet eine Fluktuation?

Diverse Berechnungen und Meinungen sind vorhanden.

Die Bandbreite der anfallenden Kosten beträgt (für eine eingearbeitete und qualifizierte Fachkraft) zwischen:

½ bis 3 Bruttojahresgehälter



Was kostet eine Fluktuation?

- **Kosten Neuanstellung:** Beinhaltet die Ausgaben für das Finden, Einstellen und Einlernen einer neuen Arbeitskraft (Recruiting und Onboarding).
- **Produktivitätsverlust:** Zeit, die benötigt wird, bis die Arbeitskraft genauso produktiv wie die vorherige ist.
- **Verlust von Wissen und Erfahrung:** Die scheidende Arbeitskraft nimmt wert-volles Wissen und Erfahrung mit.
- **Erneutes Recruiting:** Die neue Arbeitskraft muss wieder entlassen werden (Fehlbesetzung).
- **Mögliche Kundenverluste:** Kund*innen könnten das Unternehmen verlassen (Qualitätsverlust).
- **Moral und Teamegeist:** Hohe Fluktuation kann die Arbeitsmoral und Teamzusammenarbeit beeinflussen (Kettenreaktion).
- **Schwierigkeiten in Schlüsselpositionen:** Wenn Schlüsselmitarbeitende das Unternehmen verlassen, kann dies problematisch sein.

**Du musst den Brunnen graben,
bevor du Durst hast.**

(chinesisches Sprichwort)



Prävention

Betriebliche Gesundheitsförderung von ÖKK

Gemeinsam mit unserer Kundschaft erarbeiten wir **gesundheitsfördernde Massnahmen**, um die Gesundheit der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen und gesundes Verhalten im Alltag zu fördern.

- Ernährung
- Bewegung
- Stressbewältigung
- Haltung prophylaxe
- Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte

Betriebliche Gesundheitsförderung von ÖKK

Das Vorgehen wird **individuell auf die Kundschaft abgestimmt**.

Gemeinsame Ziele:

- Absenzkosten nachhaltig senken
- gesunde Mitarbeitende
- Mitarbeitermotivation und –leistungsfähigkeit steigern
- Identifikation mit dem Unternehmen wächst
- Arbeitsklima und Teamgeist werden verbessert
- Mitarbeiterbindung
- Wettbewerbsfähigkeit

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Ich bin gerne für Sie da.**



Claudio Vital

Leiter Leistungen Unternehmenskunden

T 058 456 12 33

claudio.vital@oekk.ch

Die Versicherung
mit gesundem
Bündnerverstand.



Praxisbeispiel: Erfolgreiche Reintegration dank guter Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und IV



Melanie Salis
Moderatorin



Gabriel Casutt
Vorsitzender der
Bankleitung
Raiffeisenbank Surselva



Otto Fischli
Fachentwicklung und Part-
nermanagement
IV-Stelle Graubünden

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 77



reWork Job - Das neue Portal für Arbeitgebende zur Reintegration



Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle
Graubünden

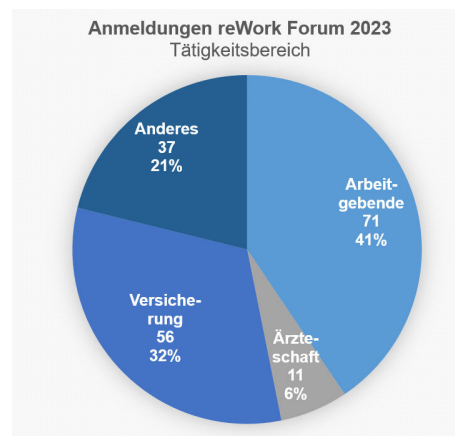
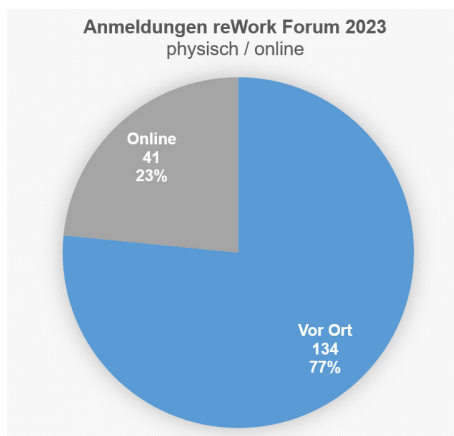
rework-gr.ch | 08.11.2023 | 79

reWork Job Das neue Portal für Arbeitgebende zur Reintegration

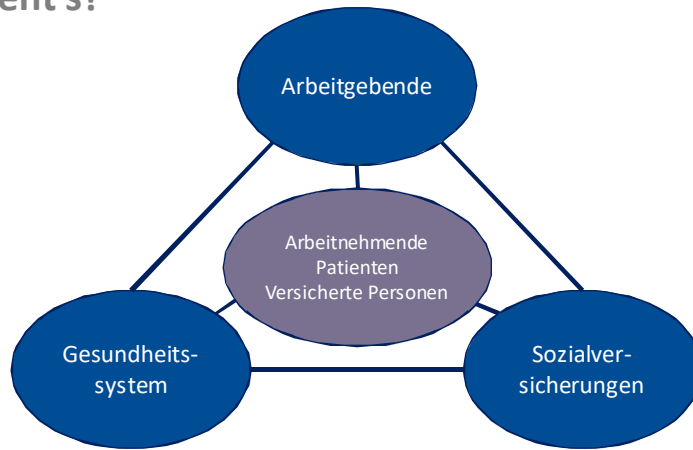
Danke für Ihr Interesse und herzlich Willkommen!

Einstieg

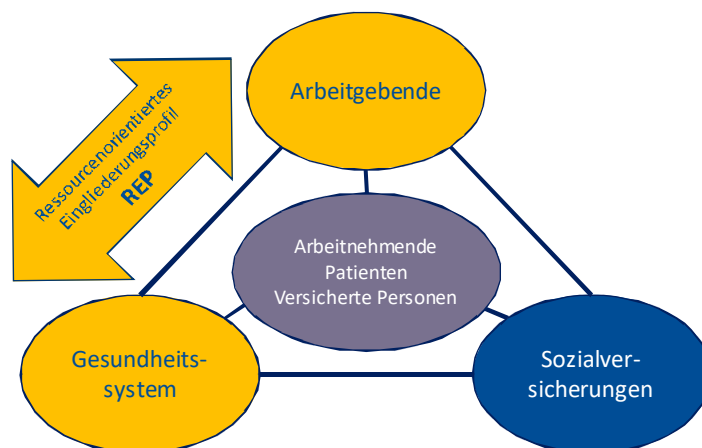
Teilnehmende Forum reWork 2023



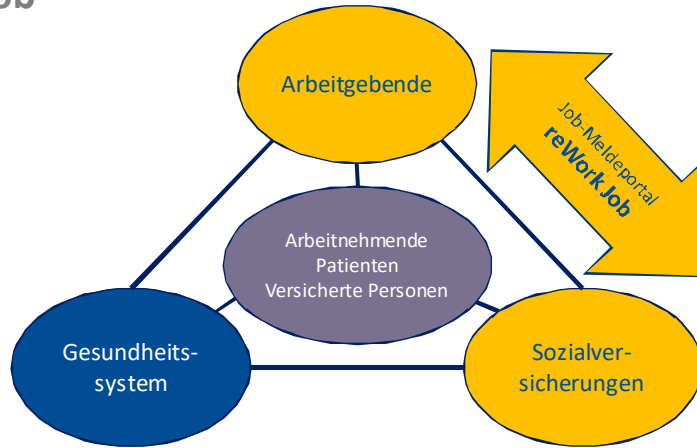
Einstieg Worum geht's?



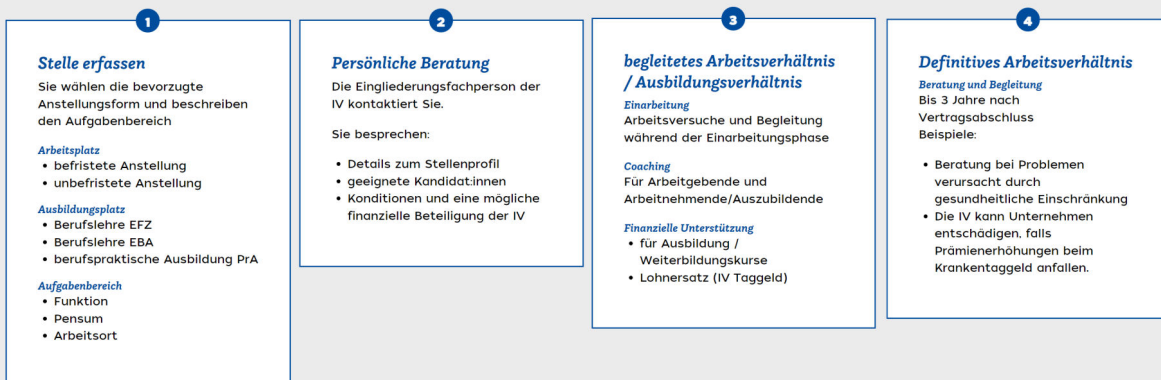
Einstieg REP



Einstieg reWork Job



reWork Job So funktioniert es!



reWork Job
Wo finde ich es?

www.rework-gr.ch/rework-job/



rework-gr.ch | 08.11.2023 | 87

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN



Menu

www.rework-gr.ch

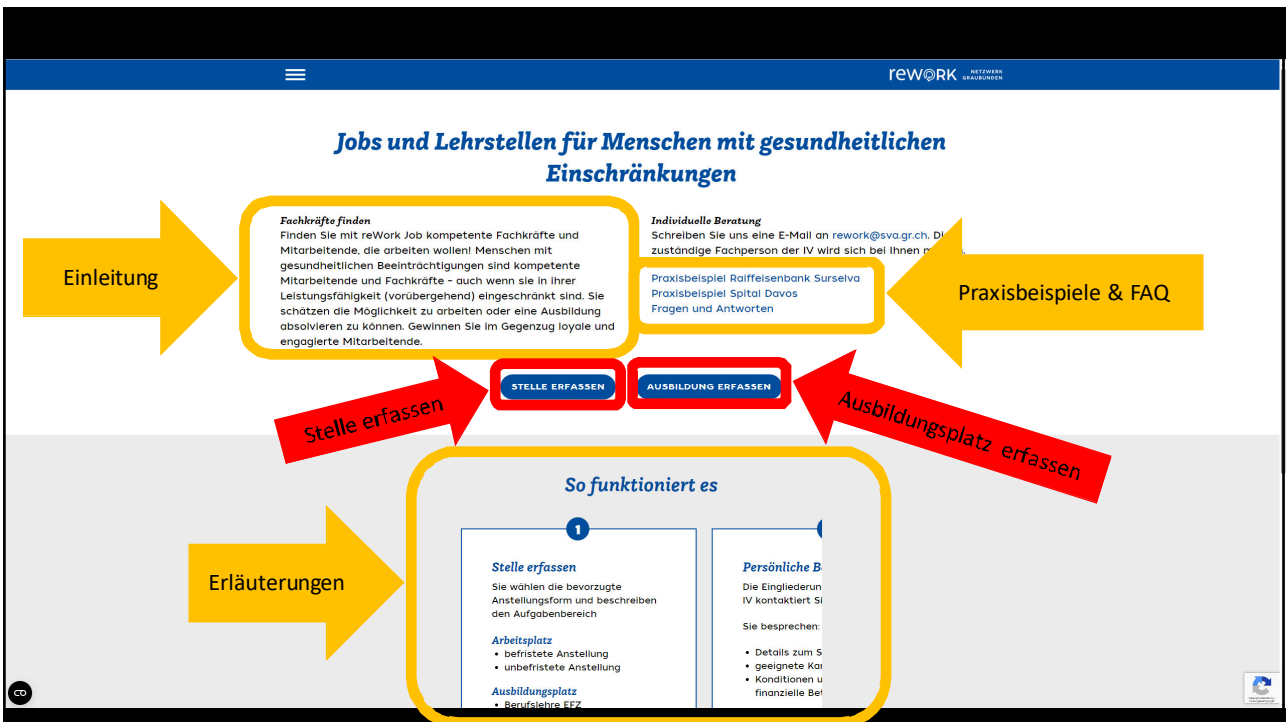
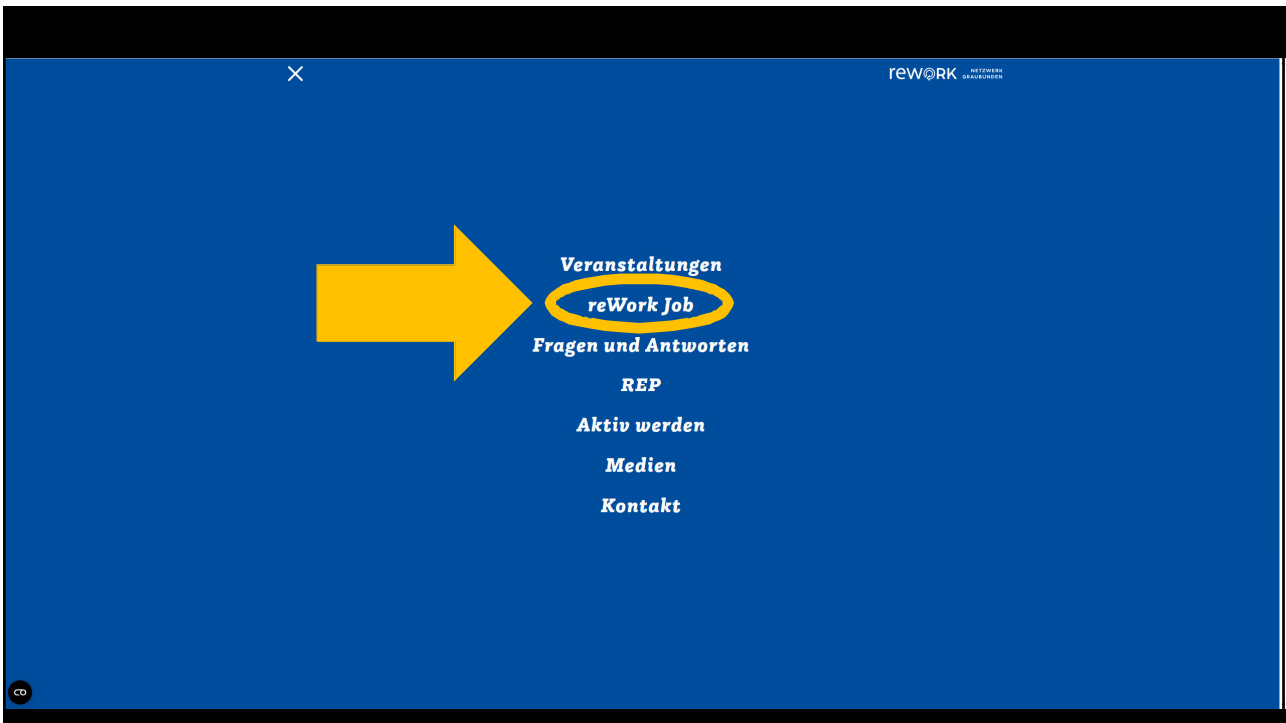
Gesund und erfolgreich wieder in den Job einsteigen

In erfolgreicher Wiedereinstieg nach länger dauernder
Fehlzeit am Arbeitsplatz gelingt nur, wenn alle Beteiligten
zusammenarbeiten. Mit dieser Absicht haben sich Bündner
Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungen, Vertreterinnen und
Vertreter des Gesundheitssystems und der Gewerkschaften zum
Netzwerk reWork zusammengeschlossen.

FORUM REWORK

Forum reWork am 8. November

rework NETZWERK GRAUBÜNDEN



reW@RK NETZWERK GRAUBÜNDEN

Stelle erfassen

1 Profil 2 Adressdaten 3 Übersicht

befristet / unbefristet? Anstellung*
 befristet
 unbefristet

Berufsbezeichnung und Pensum Berufsbezeichnung/Pensum*
z.B. Gärtner:in, Kaufmännisch Angestellter 50 - 80%

Aufgabenbereich Aufgabenbereich*
z.B. Telefondienst, Mitarbeiter:in bei Projekten, usw.

Arbeitsort Arbeitsort*
PLZ: Ortschaft:

Adresse*
Strasse, Nummer:

©

Strasse, Nummer:

Bemerkungen Bemerkungen
z.B. Wir suchen eine selbständige Person. Wir haben noch keine Erfahrung mit einer Reintegration.

Dokumente hochladen Stellenbeschrieb, Inserat (PDF)
Datei auswählen Keine Datei ausgewählt LÖSCHEN

Website Link auf Website
<https://www.muster.ch/job>

Felder mit * müssen ausgefüllt werden.

WEITER

Veranstaltungen
Beratungen und Kontakt
Datenschutzerklärung
Impressum

reW@RK
Netzwerk Graubünden
info@rework-gr.ch
081 257 42 36
in

reW@RK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

©

Stelle erfassen

1 Profil 2 Adressdaten 3 Übersicht

Firma*
Musterfirma AG

Kontaktperson

Anrede*
bitte auswählen

Vorname*
Max

Nachname*
Mustermann

E-Mail*
max.mustermann@muster.ch

Telefon*

Kontaktdaten

Stelle erfassen

1 Profil 2 Adressdaten 3 Übersicht

Profil

Berufsbezeichnung
Test

Aufgabenbereich
Test

Arbeitsort
7000 Test

Adresse
Test

Kontaktperson

Vorname
Test

Nachname
Test

E-Mail
thomas.pfiffner@siva.gr.ch

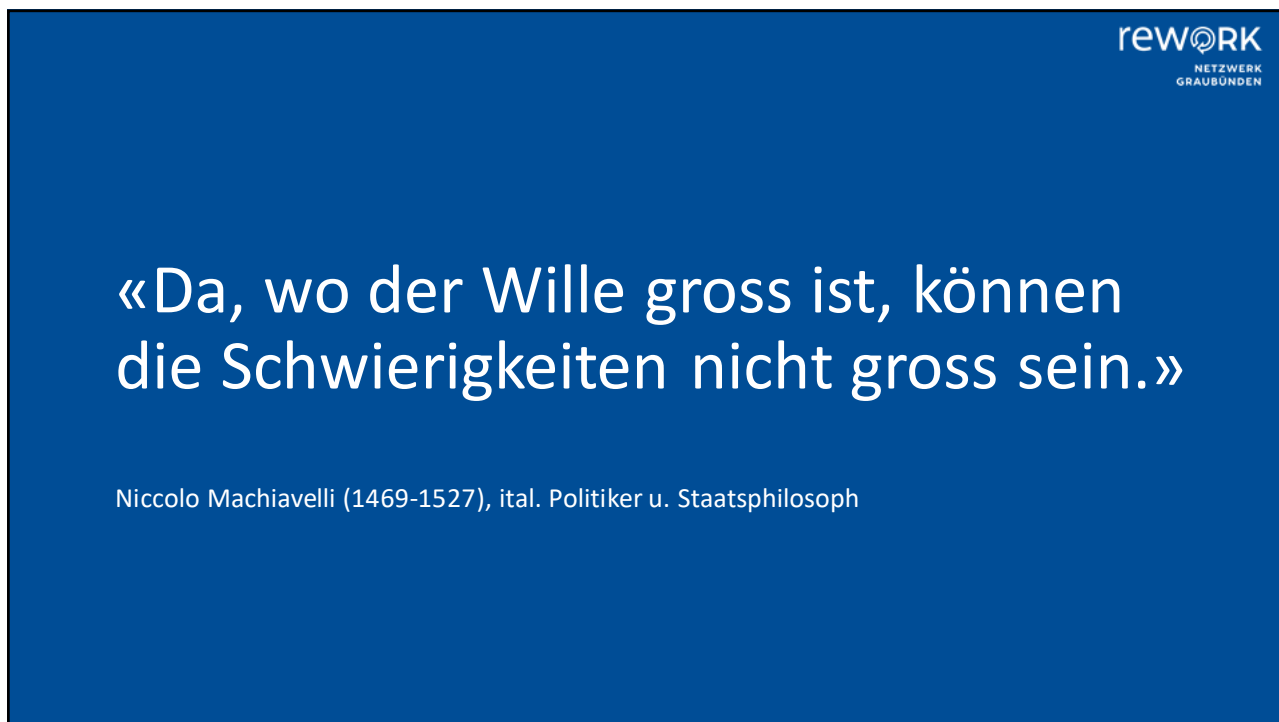
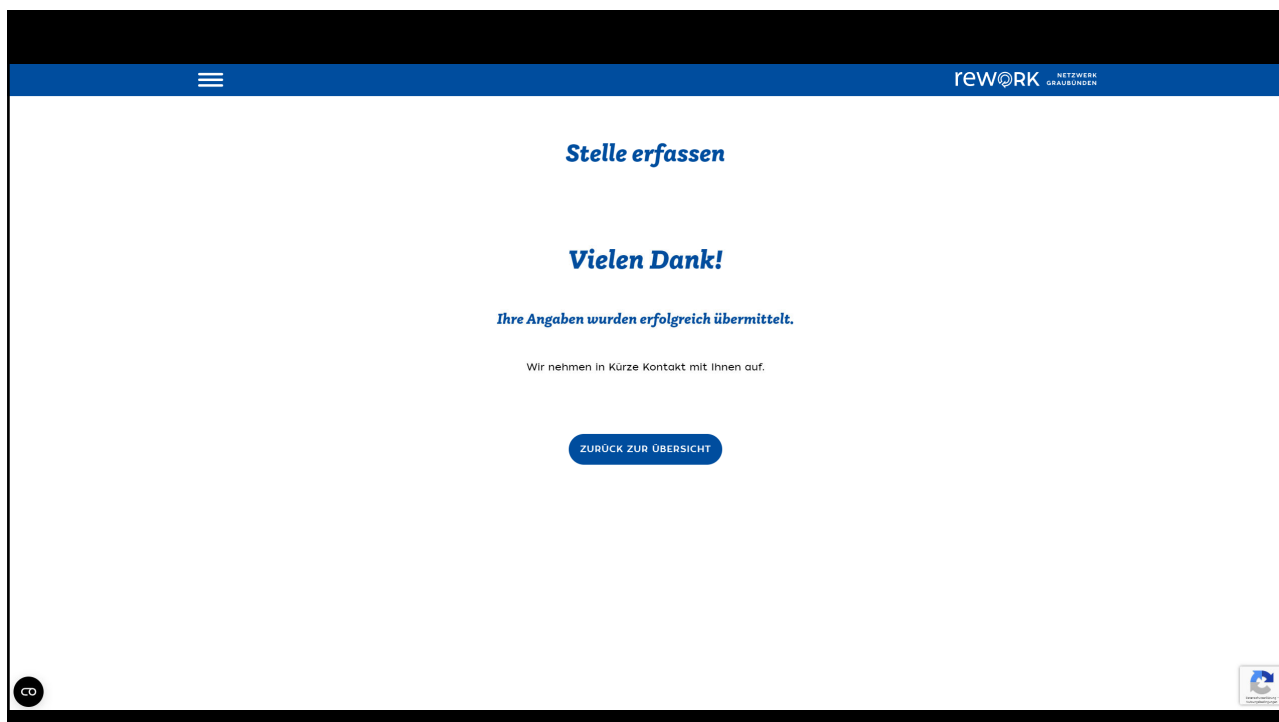
Telefon
079 772 16 97

Wir versenden Ihre Daten, um Kontakt zu Ihnen aufzunehmen. Die Daten werden von uns nicht weitergegeben. Die von Ihnen erfassten Daten werden per E-Mail an uns versandt.

Ich stimme der [Datenschutzerklärung](#) und dem [Haftungsausschluss](#) zu *

Felder mit * müssen ausgefüllt werden.

ZURÜCK SENDEN




**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 97




rewORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN


Fragen




Melanie Salis
Moderatorin




Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle
Graubünden



Maurus Blumenthal
Direktor Bündner
Gewerbeverband



Claudio Vital
Leiter Versicherungs-
leistungen Unternehmens-
kunden ÖKK



Madeleine von Arx
Geschäftsführerin
Compasso

rework-gr.ch | 08.11.2023 | 9

rewORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Netzwerk-Apéro



rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Feedback:



Herzlichen Dank
für Ihre Teilnahme

rework-gr.ch