

Berufliche Integration - Information Vorgesetzte

Coaching Plus rehapunkt © beinhaltet folgende Rollen:		
Medizinisch Therapeutische Fachexperte/in: BSc Ergotherapie	Coaching: Beratungskompetenz / Haltung	Prozessführung: Case Management
Interdisziplinäres Netzwerk rehapunkt: Unterstützung / Beizug von externen Experten bei Bedarf		

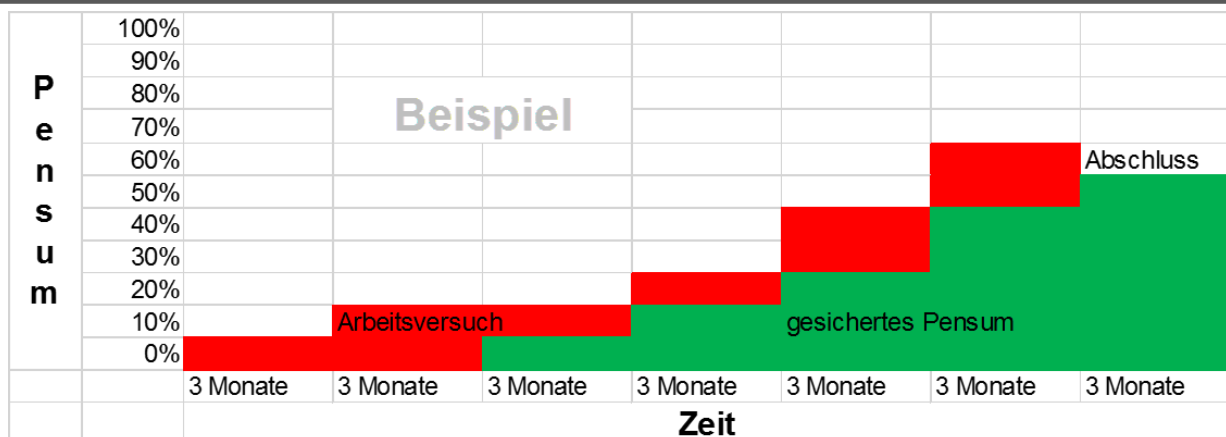
Ziele

Leitziel: Eingliederung vor Rente

Ziel im Integrationsprozess ist es eine Win - Win - Situation für alle Beteiligten zu erreichen:

- **Arbeitgeber:** Der Arbeitgeber erhält alle relevanten Informationen und Unterstützung im Prozess. Der Aufwand für die Integration soll im Verhältnis zur erwarteten Leistung stehen. Der Arbeitgeber bezahlt erst Lohn für gesicherte Leistung. Eine nachhaltige und stabile Situation wird angestrebt.
- **Arbeitnehmer:** Der Klient bleibt im Arbeitsprozess integriert und kann seine Ressourcen am (angepassten) Arbeitsplatz einbringen. Sein Einkommen ist bei Abschluss der Beruflichen Integration gesichert.
- **Sozialversicherungen:** Der Arbeitsplatz kann erhalten werden. Bei Abschluss der Beruflichen Integration wird der Invaliditätsgrad bestimmt. Dieser begründet ob ergänzend zum Lohn eine (Teil-) IV-Rente ausgerichtet wird.

Dauer und Finanzierung der Beruflichen Integration



Dauer: Der Integrationsprozess dauert in der Regel mehrere Monate. Normalerweise endet der Prozess spätestens nach 2 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt müssen die Sozialversicherungen in der Lage sein, eine allfällige Rentenberechnung vornehmen zu können.

Finanzierung während dem Prozess: Taggelder der Krankentaggeldversicherung oder der Unfallversicherung, Taggelder der IV. Bei stufenweiser Erhöhung der Arbeitsfähigkeit auch ein Anteil Lohn im Verhältnis zur tatsächlich erbrachten Leistung.

Prozess	Rolle Vorgesetzte(r) / Erwartungen										
Vorbereitung der beruflichen Integration: Erstgespräch am Arbeitsplatz, berufliche Zielvereinbarung mit dem Klienten und dem Arbeitgeber erarbeiten und falls notwendig die Durchführung einer Arbeitsplatzabklärung.	Teilnahme an den Gesprächen. Aktive Mitarbeit bei der Definition der Ziele (z.B. Arbeitsinhalte, Pensum, Arbeitsplatzanpassungen).										
Anschliessend Start der Beruflichen Integration. Der Klient arbeitet mit definiertem Pensum und Arbeitsinhalt ohne Leistungs- und Zeitdruck.	Bezugsperson des Klienten im Betrieb										
Verlaufsgespräche am Arbeitsplatz (in 3-monatlichen Schritten) um Arbeitspensum und Inhalte gemeinsam zu evaluieren und anzupassen. Mögliche Schwierigkeiten im Prozess werden gemeinsam bearbeitet. Der Coach rehapunkt koordiniert und protokolliert die Gespräche mit Klient, Arbeitgeber und IV.	Teilnahme an den Gesprächen. Rasche Kontaktaufnahme mit Coach bei Schwierigkeiten. Bereitschaft bei der Problemlösung mitzuhelfen und Offenheit auch für unkonventionelles Vorgehen.										
Ist eine gewisse Stabilität bezüglich Pensum und Arbeitsinhalte erreicht, wird erstmals auch die Leistung und deren Bemessung zum Thema. Es müssen die Leistungskomponenten (Arbeitsinhalte) und die Bemessungsskala definiert werden.	Mitarbeit beim Erarbeiten eines Instrumentes für die Leistungsbeurteilung.										
Teilweise / volle Arbeitsaufnahme: Die Arbeitsfähigkeit wird stufenweise festgelegt. Allfällige organisatorische oder arbeitsinhaltliche Anpassungen werden vorgeschlagen.	Vorgesetzter erkennt und anerkennt die Leistungen des Klienten. Bereitschaft für die Lösungssuche bei notwendigen Anpassungen.										
Abschluss	Rolle Vorgesetzte(r) / Erwartungen										
Abschliessende Leistungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, Klienten und rehapunkt. Dies ist die Basis für den neuen Arbeitsvertrag.	Einschätzung gestützt auf den Beurteilungsprozess.										
Neuer Arbeitsvertrag basierend auf der definitiven Leistungseinschätzung, dem Pensum und den Arbeitsinhalten	Erstellt den neuen Arbeitsvertrag allenfalls in Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung.										
Ergänzende Information im Falle einer IV-Rente											
<table border="0"> <tr> <td>Invaliditätsgrad</td> <td>Rentenanspruch</td> </tr> <tr> <td>Mindestens 40%</td> <td>Viertelsrente</td> </tr> <tr> <td>Mindestens 50%</td> <td>Halbe Rente</td> </tr> <tr> <td>Mindestens 60%</td> <td>Dreiviertelsrente</td> </tr> <tr> <td>Mindestens 70%</td> <td>Ganze Rente</td> </tr> </table> <p>Bei einem Invaliditätsgrad von unter 40 % besteht kein Anspruch auf eine Invalidenrente. Die IV ermittelt dabei zuerst das Erwerbseinkommen, das ohne den Gesundheitsschaden erzielt werden könnte. Davon zieht sie das Erwerbseinkommen ab, das nach dem Gesundheitsschaden und nach der Durchführung von Eingliederungsmassnahmen auf zumutbare Weise erreicht werden könnte. Daraus ergibt sich ein Fehlbetrag: die Erwerbseinbusse als Folge der Invalidität. Drückt man diesen in Prozenten aus, erhält man den Invaliditätsgrad. Quelle und weitere Informationen: www.ahv-iv.ch</p>	Invaliditätsgrad	Rentenanspruch	Mindestens 40%	Viertelsrente	Mindestens 50%	Halbe Rente	Mindestens 60%	Dreiviertelsrente	Mindestens 70%	Ganze Rente	
Invaliditätsgrad	Rentenanspruch										
Mindestens 40%	Viertelsrente										
Mindestens 50%	Halbe Rente										
Mindestens 60%	Dreiviertelsrente										
Mindestens 70%	Ganze Rente										
<p>Wirtschaftliches Auskommen des Klienten nach der Integration sofern eine Berentung erfolgt: Das Einkommen besteht aus den folgenden Anteilen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lohn für die effektiv erbrachte Leistung (Arbeitgeber) 2. IV-Rente gemäss IV-Entscheid 3. BVG-Rente gemäss Pensionskasse 4. Unfallversicherungs-Rente, wenn es sich um einen Unfall handelt. 											