

Eingliedern statt ausschliessen

Gute berufliche Integration bei Invalidität lohnt sich

SVV Fachtagung Personenschaden 2022

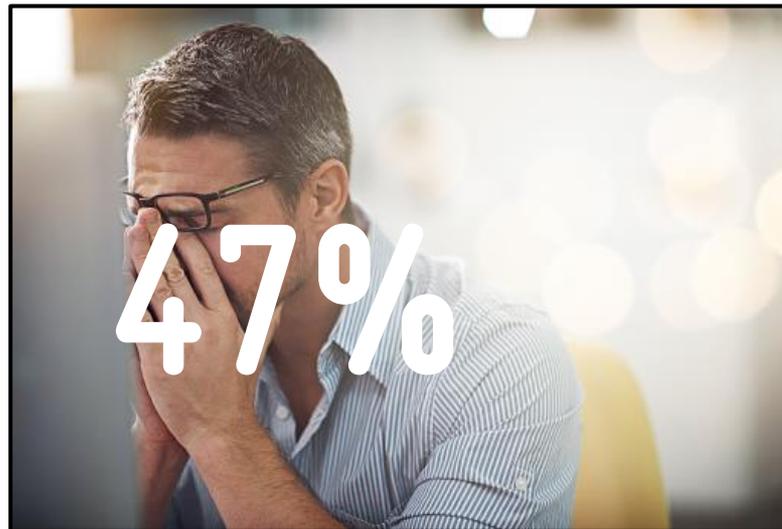
Dr. Jérôme Cosandey

Luzern, 29. August 2022

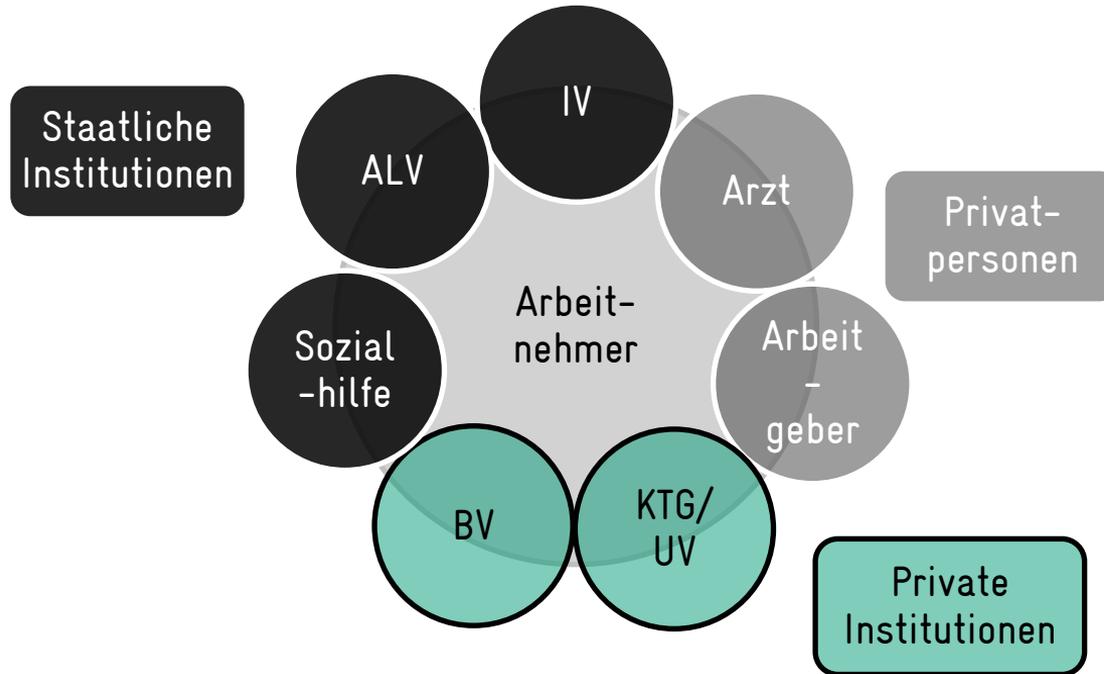
Wer von diesen zwei Angestellten erhält eine IV-Rente?



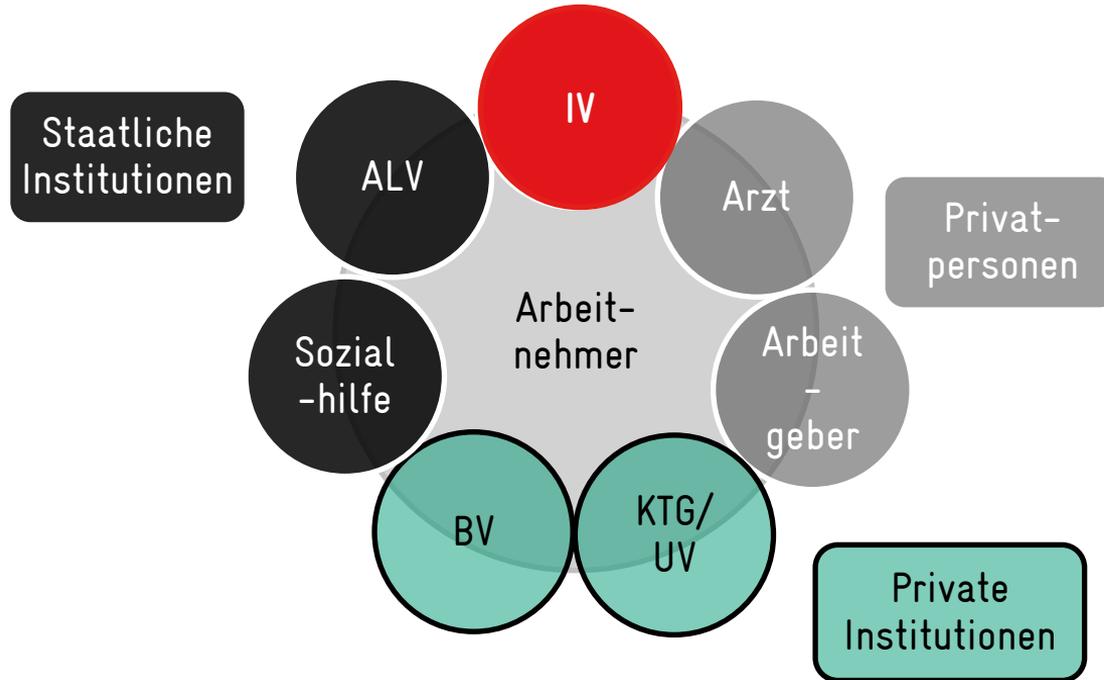
Psychische Krankheiten sind die häufigste IV-Ursache



Ein komplexer Prozess mit vielen involvierten Akteuren



1) Fokus auf die Unterschiede der kantonalen IV-Stellen



Fokus auf das, was gesteuert werden kann

Sozio-demografische Faktoren

- Ausbildung
- Wirtschaftsstruktur
- Haushaltszusammensetzung
- Arbeitslosenquote
- usw.



Neuanmeldungen
pro Einwohner

Durch die IV-Stellen steuerbaren Faktoren

- Art und Timing von Eingliederungsmassnahmen
- Zielgruppen (Alter, Krankheitsbild)
- Umfang (Zeit, Franken) der Massnahmen



Zugesprochene IV-Renten
pro Anmeldung

Fokus auf das, was gesteuert werden kann

BSV-Daten zu 250'000 Personen,
vier Jahre nach IV-Anmeldung

6 Neuanmeldungskohorten
(2010-2015)

Fokus auf Personen zwischen
20 und 59 Jahren

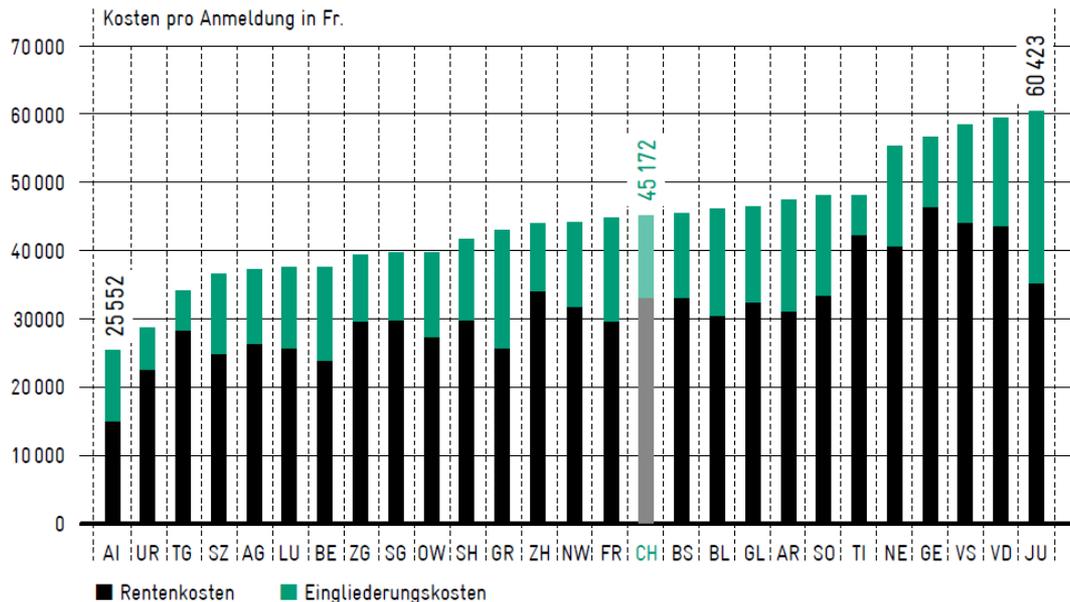
Durch die IV-Stellen
steuerbaren Faktoren

- Art und Timing von Eingliederungsmassnahmen
- Zielgruppen (Alter, Krankheitsbild)
- Umfang (Zeit, Franken) der Massnahmen



Zugesprochene IV-Renten
pro Anmeldung

Unterschiedliche Erfolge bei gleichbleibendem Budget



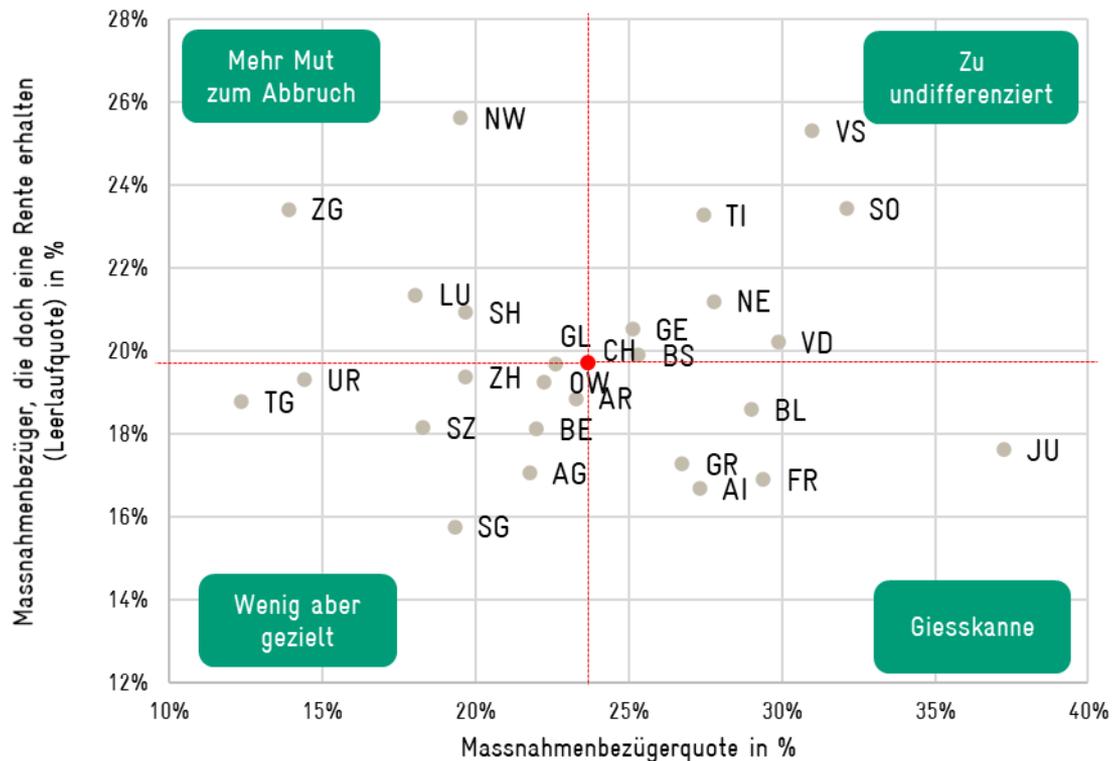
Anmerkung: Durchschnitt der Kohorten 2010-2015

Grosse kantonale Unterschiede bei den Gesamtkosten (Faktor zwei!)

Röstigraben bei den Rentenzusprachen (bis >41% mehr in Romandie & TI)

Fokus auf Eingliederung variiert zwischen den Kantonen

Berufliche Massnahmen zu wenig gezielt eingesetzt

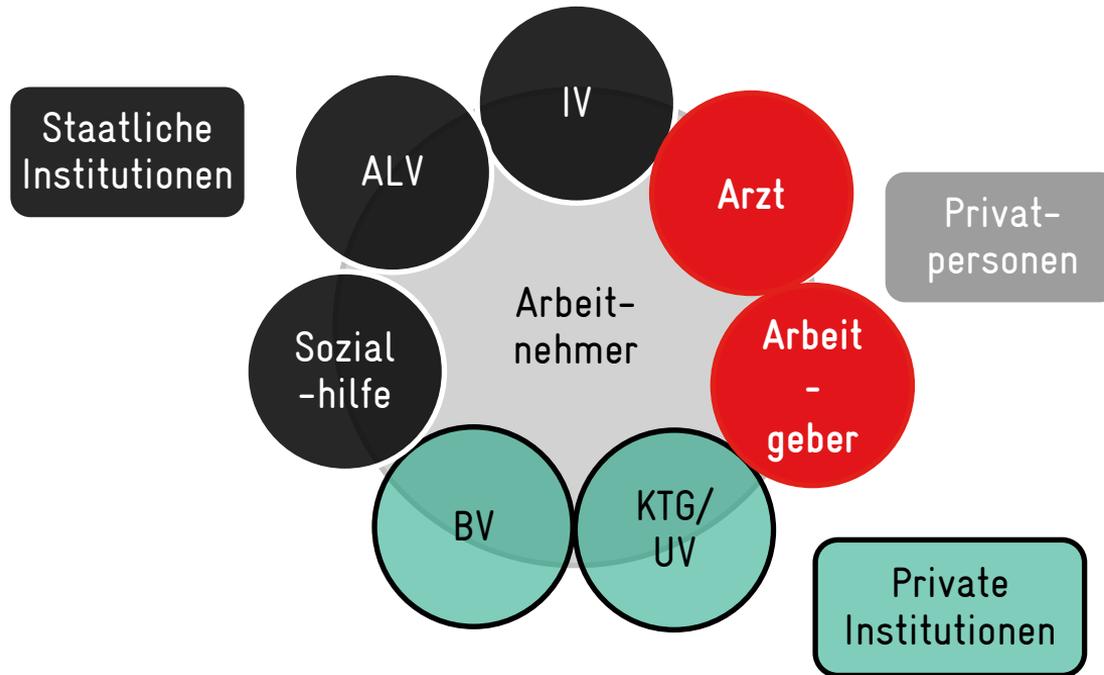


BSV soll Gründe für Unterschiede untersuchen
- Einführung ICD-10/ICD-11

Kostendach pro IV-Stelle für berufliche Massnahmen in IVG einführen
- Analog ALV

Gezielte Eingliederung dank erfolgsabhängiger Leistungsverträgen

2) Zusammenarbeit zwischen Privatpersonen stärken



Fokus auf Arbeitsfähigkeiten mit dem REP

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) von Compasso

1. Arbeitgeber und -nehmer definieren stellenspezifische Tätigkeiten
2. Arzt bewertet mit Arbeitnehmer Fähigkeiten entlang Stellenprofil
3. Arbeitgeber und -nehmer planen gemeinsam Rückkehr

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt
Sorgfalt / Genauigkeit	<input checked="" type="checkbox"/> möglich
	<input type="checkbox"/> nicht möglich
	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

Eine kleine Investition für einen grossen Ertrag



Überschaubarer Zeitbedarf

- 15 Minuten für die Identifikation der jobspezifischen Aufgaben
- 10 Minuten für die Evaluation mit dem Arzt
- 1-2 Stunden für die Rückkehrplanung



Ein Pauschalansatz von 100 Franken für den Arzt

- Zulasten des Arbeitgebers



Einhaltung des Arztgeheimnisses

- Nur Informationen über Fähigkeiten werden ausgetauscht
- Gründe der Arbeitsunfähigkeit bleiben vertraulich

REP systematischer als heute einfordern

compasso //

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

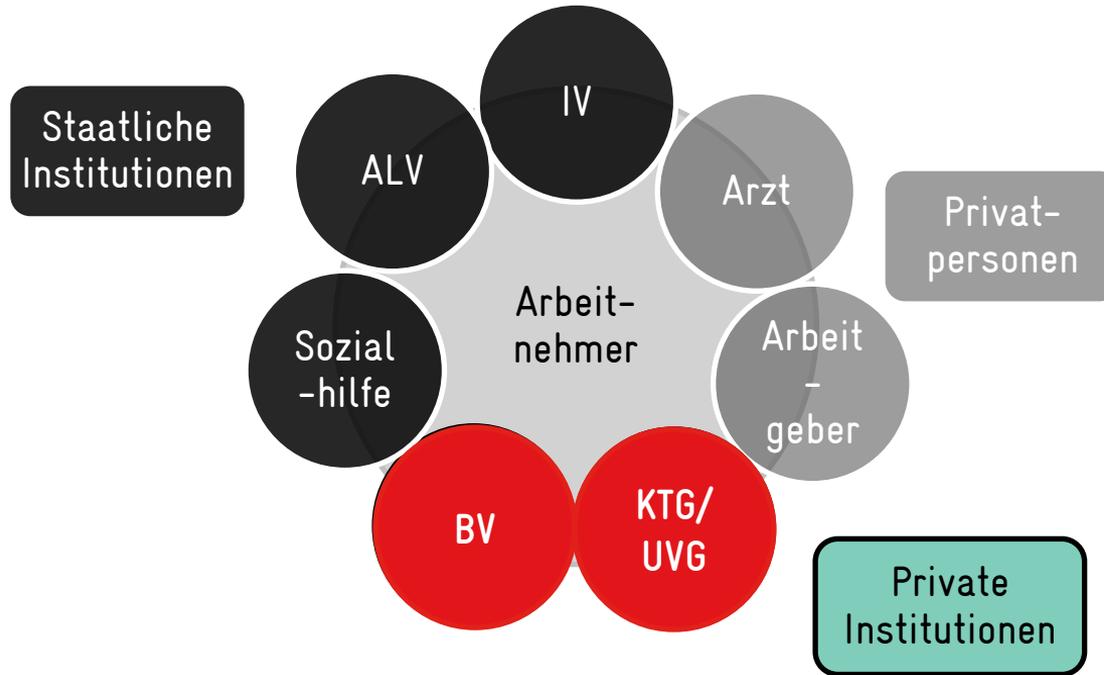
Deutsch / Französisch / Italienisch

rep.compasso.ch

=> Einfordern nach 30 Tagen

=> Infokampagnen (Rolle des SVV?) und Aufnahme im Arzt-Curriculum

2) Zusammenarbeit zw. privaten Institutionen stärken



Kosten für Case-Management besser teilen

Geschätztes, aber kostenintensives Case-Management

Kosten für Case-Management trägt primär KTG-Versicherer

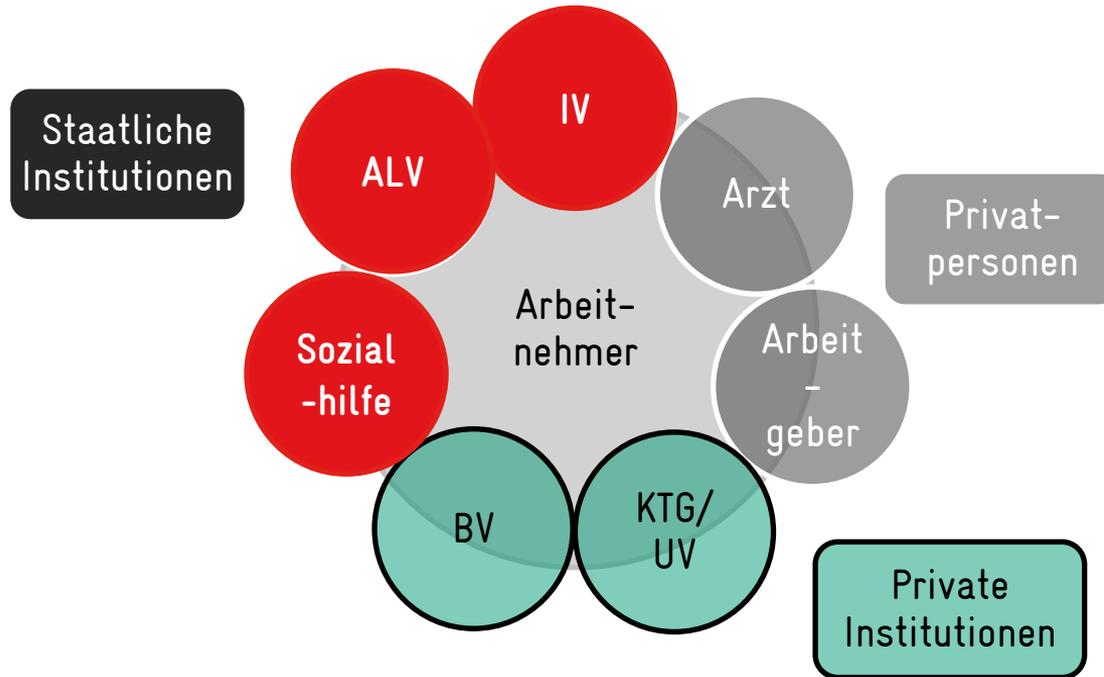
- Vom Nutzen profitieren aber auch Pensionskassen und die IV

Kostenteilung ist nicht nur Sache der Gerechtigkeit – sondern dient der Optimierung des Gesamtsystems

- Sonst werden zu wenig Case Manager eingesetzt

=> Definition eines Kostenteiler-Standards, inkl. mit IV
(wer übernimmt den Lead, Kostendach, Kostenteiler)

3) Schnittstelle zw. staatlichen Institutionen vereinfachen



Mehr Kooperationen unter den Sozialversicherungen

Kooperation Arbeitsmarkt



Triage und Fallführung durch IV

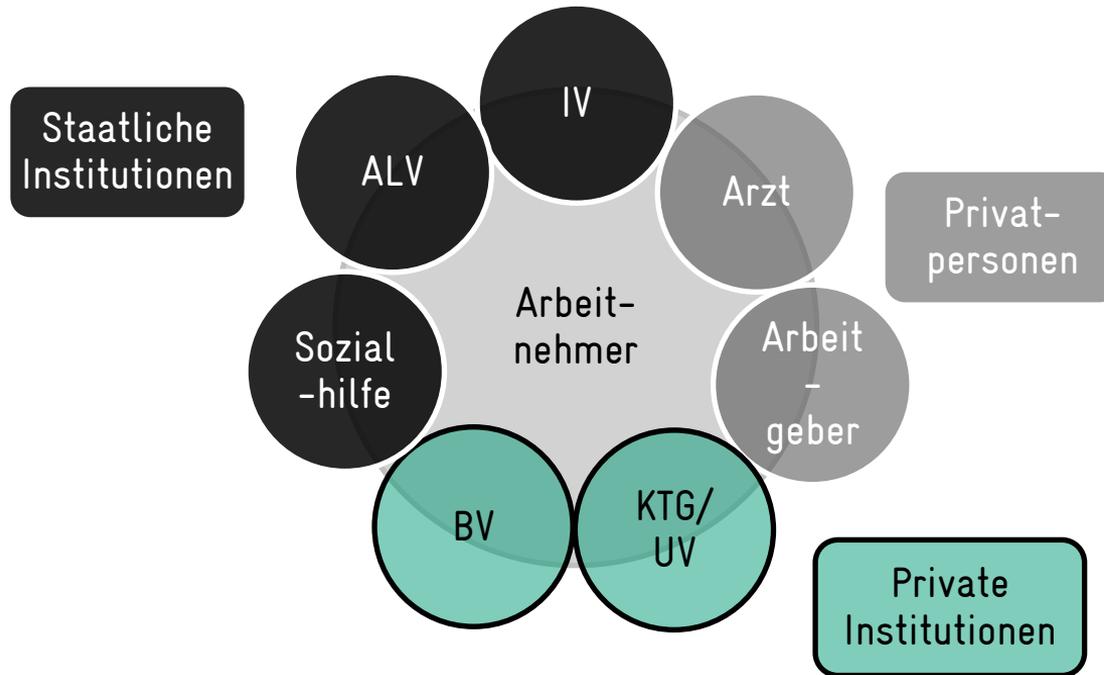
Schnittstelle mit Arbeitgeber nur via RAV

Kombinierte Angebotspalette für Klienten

Finanzierung via Leistungsaufträge

=> Kantonale Organisation der Zusammenarbeit fördern/überprüfen

Fazit: Invalidität geht uns allen an



Link zur Studie



Print bestellen:

assistent@avenir-suisse.ch,
Tel. 044 445 90 00

PDF downloaden:

<https://urlz.fr/ghOT>

MERCI

Abonnieren Sie unseren Newsletter:

www.avenir-suisse.ch

Avenir Suisse
unabhängig - aber nicht neutral

Dr. Jérôme Cosandey

Directeur romand
Forschungsleiter Sozialpolitik

Chemin de Beau-rivage 7 | CH-1006 Lausanne

T +41 21 612 66 12

M +41 79 82 82 787

jerome.cosandey@avenir-suisse.ch

twitter @JCosandey

www.avenir-suisse.ch

Der Think-Tank Avenir Suisse entwickelt Ideen für die Zukunft der Schweiz. Er wird von über 160 Unternehmen und Privatpersonen aus allen Regionen des Landes unterstützt. In seiner Arbeit ist er unabhängig, aber nicht neutral. Seine Haltung ist konsequent marktwirtschaftlich und liberal. Er will zur Lösung von Problemen beitragen. Dazu erarbeitet er auf wissenschaftlicher Grundlage Analysen und veranstaltet Tagungen. Besonderen Wert legt er auf die verständliche Aufbereitung der Studienergebnisse sowie ihre Verbreitung über die Medien.

