

# Fachgremium «Früherfassung und Reintegration 5. IV-Revision» gegründet

Kernstück der 5. IV-Revision ist die Früherfassung und möglichst frühe Wiedereingliederung Betroffener in den Arbeitsmarkt. Dabei sind auch die Arbeitgeber in der Pflicht. Weil es sich zum Teil um Neuland handelt, besteht ein erhöhtes Informationsbedürfnis auch seitens der Arbeitgeber. Unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und des Schweizerischen Gewerbeverbands ist vor den Sommerferien 2008 ein entsprechendes Fachgremium gegründet worden.

Beim ersten, von Ueli Streit und Corinne Hobi<sup>(1)</sup> sehr gut vorbereiteten und professionell moderierten Treffen ging es um das gegenseitige Kennenlernen, die Klärung und Priorisierung der Schwerpunktthemen sowie das Festlegen von Zusammenarbeitsformen und Terminen.

## Ziele des Fachgremiums

Ziele dieses neu geschaffenen Gremiums sind:

- Stärkung der *Früherfassung* und *beruflicher Reintegration* bei Arbeitgebern in der Schweiz
- Bündelung der *Bedürfnisse und Interessen* von Unternehmensseite
- Aufbau einer *neutralen Austauschplattform* zwischen Arbeitgebern, (Sozial-) Versicherungen und Arbeitnehmervertretern
- Mitgestaltung der *Ausführungsbestimmungen* und *Meldeprozesse* im Rahmen der Umsetzung der 5. IV-Revision
- Erarbeitung von unternehmensübergrei-

fenden Lösungsansätzen und Refinanzierungsmodellen zur *aktiven Förderung* der Reintegration

- Überprüfung und Bewertung der *finanziellen Anreize* im Rahmen der 5. IV-Revision
- Erstellung eines jährlichen *Positionspapiers* zur Umsetzung der 5. IV-Revision
- Erarbeitung und Aufbereitung von *fachlichen Anträgen* zuhanden des Gesetzgebers für die 6. IV-Revision

## Übersicht und prioritäre Themenbereiche

Die nebenstehende Grafik zeigt die Übersicht der Schwerpunktthemen des Fachgremiums auf. Dabei betrachtet das Fachgremium das erste Thema als Grundlage, und es soll Gegenstand jedes Treffens sein. In den Themenbereichen zwei und drei werden in den definierten Gruppen Lösungsansätze erarbeitet. Bestimmt wurden am Kick-off-Meeting auch die Verantwortlichen für die einzelnen Themenbereiche und die Mitarbeitenden der Gruppen. Die Ausgangslage, die Handlungsfelder sowie die Ziele zu diesen drei Themen lassen sich nach dieser ersten Sitzung stichwortartig wie folgt zusammenfassen:

### Zu 1: Umsetzung und Wirksamkeit 5. IV-Revision

*Ausgangslage*

- Auf den 1. Januar 2008 ist die 5. IV-Revision in Kraft getreten mit dem Ziel, die

Früherfassung und Frühintervention zu erleichtern.

- Diverse neue Instrumente sind geschaffen worden, um die Früherfassung und Reintegration zu fördern.
- Die IV verfolgt das Ziel, sich von der Rentenversicherung zur Wiedereingliederungs-Versicherung zu wandeln.
- Die Zahl der Neurenten soll um mindestens 20% reduziert werden.

*Handlungsfelder*

- Prüfung der Prozesse und Instrumente
- Nachhaltigkeit der Massnahmen verfolgen
- Abstimmung der Aktivitäten zwischen Arbeitgebern und IV-Stellen
- Akzeptanz und Resonanz bei betroffenen Mitarbeitenden prüfen.

*Ziele*

- Bewertung des Nutzens und der Nachhaltigkeit der neuen IV-Instrumente
- Aufzeigen der hemmenden/fördernden Aspekte
- Erarbeitung von Kommunikationsmassnahmen

### Das Fachgremium Früherfassung und Reintegration (FER)

Dem Fachgremium gehören Vertreter der BKW, der Post, der SBB, der Zürcher Kantonallbank, von Victorinox, der Städte Zürich und Bern sowie des Eidgenössischen Personalamts an. Die Versicherungen sind durch Helsana, Swiss Life, die Suva und die IV-Stelle Wallis vertreten und der Gesetzgeber durch das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und das Seco.

(H. R.)

<sup>(1)</sup> Ueli Streit leitet das Fachgremium Früherfassung & Reintegration und war Mitinitiant des vom «Schweizer Arbeitgeber» Ende November 2007 herausgegebenen Sammelbands «Demographischer Wandel: Strategien und Lösungsansätze für Unternehmen». Er ist Inhaber der Firma MindStep. Corinne Hobi ist Co-Moderatorin. Als langjähriges Mitglied der ERFA-Gruppe «Berufliche Integration von Behinderten» des Schweizerischen Arbeitgeberverbands war sie Mitautorin der gleichnamigen Broschüre. Corinne Hobi ist Inhaberin der dia-logic GmbH (Zürich).

## Zu 2: Kompetenz-Center-Modell und Triage

### Ausgangslage

- Die Früherkennung und richtige Triage ist der Schlüssel für eine schnelle und nachhaltige Intervention.
- Der Zeitpunkt der Triagen sowie die Vielfalt der Kriterien und Instrumente sind sehr unterschiedlich bei den einzelnen Marktteilnehmenden und erschweren die Koordination.
- Qualitätsstandards bei den Case- und Gesundheitsmanagern sind sehr unterschiedlich.
- Einfache und klar definierte Prozesse reduzieren die Komplexität und fördern die Integration.
- Könnte ein Kompetenz-Center-Ansatz die Professionalität erhöhen und zu Nachhaltigkeit führen?

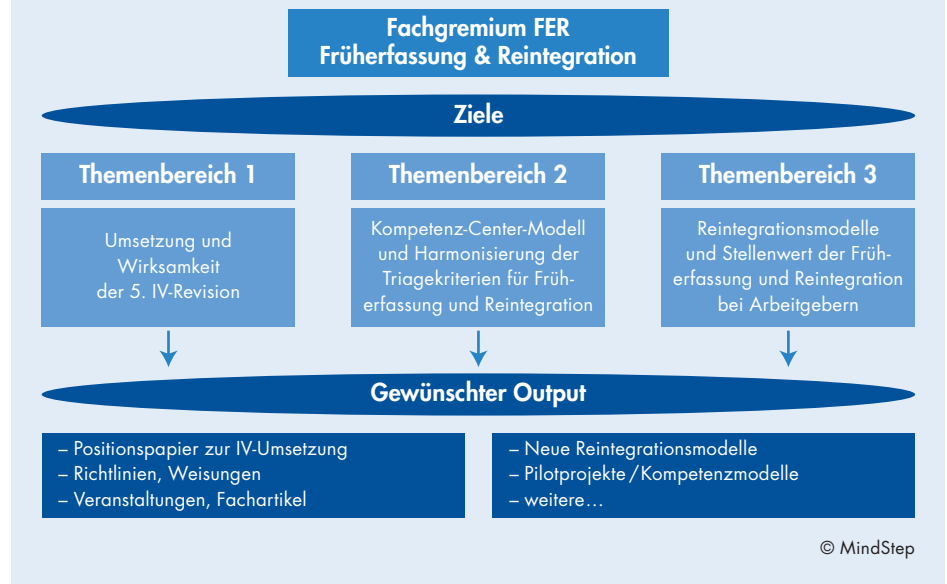
### Handlungsfelder

- Abgleich der Triage-Kriterien und Assessmentinstrumente zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungen
- Festlegen von Qualitätsstandards und Anforderungskriterien für die Marktteilnehmenden
- Welche Rollen und Aufgaben könnte ein Kompetenz-Center-Modell beinhalten?
- Wie könnte die Trägerschaft (Arbeitgeber, IV, Kranken- und Unfallversicherungen) aussehen?

### Ziele

- Festlegen von Triage-Kriterien
- Erstellen von Qualitätsstandards für Marktteilnehmende
- Erarbeiten eines Kompetenz-Center-Modells

## Übersicht Fachgremium



- Nutzen und Bedarf aller Beteiligten aufzeigen

## Zu 3: Reintegrationsmodelle – Stellenwert Früherfassung

### Ausgangslage

- Wie sind der Stellenwert und die Akzeptanz bei Unternehmensleitung und Führungskräften gegenüber gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden?
- Welche Chance/Priorität haben Gesundheits- und Reintegrationsthemen in der globalisierten Wirtschaft?
- Welche Reintegrationsmodelle lassen sich ideal in bestehende Strukturen von Unternehmen einbauen?
- Wie lassen sich unternehmensübergreifende Reintegrationsansätze einfach und pragmatisch umsetzen?
- Wie können die neuen Instrumente der IV sowie der Interinstitutionellen Zusammenarbeit und Medizinisch-arbeitsmarktlichen Assessments mit Case Management (IIZ/IIZ-MAMAC) für Arbeitgeber optimal genutzt werden?

### Handlungsfelder

- Wie können der Stellenwert und die Wertschätzung für betroffene Mitarbeitende erhöht werden?

- Welche Faktoren und Modelle führen zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Reintegration?
- Suche und Förderung von unternehmensübergreifenden Reintegrations- und Kostensharingmodellen
- Erarbeiten von Lösungsansätzen für schwierige Fälle (tiefer Ausbildungsstand, Sprachprobleme, Sucht- oder andere Probleme)

### Ziele

- Erarbeitung von Handlungsanweisungen für Unternehmen
- Verstärkung der Kommunikation
- Initialisierung von innovativen und praxisorientierten Reintegrationsmodellen (unternehmensübergreifend)

Im zweiten Teil dieses ersten Teffens orientierte *Manuela Krasniqi* vom BSV über die Häufigkeit des Einsatzes der neuen Instrumente, welche die 5. IV-Revision vorsieht, und wie sich die Meldungen auf die einzelnen Meldeinstanzen verteilen. *Robert Heiner*, Leiter Organisation und Personal der Firma Victorinox, stellte das moderne Case Management dieser Firma vor.<sup>(2)</sup> ■

Hans Reis

<sup>(2)</sup> Der «Schweizer Arbeitgeber» wird zu einem späteren Zeitpunkt einen Artikel dazu publizieren.