



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Integration von Menschen mit Behinderung

Herausforderungen für die Arbeitgeber

Jahresversammlung der SODK 2013

Prof. Dr. Roland A. Müller
des. Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Agenda

- Interessen des SAV im IV-Bereich
- Aspekte der Arbeitsmarktintegration im Überblick
- Vom Arbeitgeber beeinflussbare Faktoren
- «Exogene» Faktoren – Herausforderungen
- Wichtige Änderungen der IV-Revision 6a
- Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen
- Notwendige Sensibilisierung aller Stakeholder
- Erste Rückmeldungen der IVSK positiv
- Ausblick

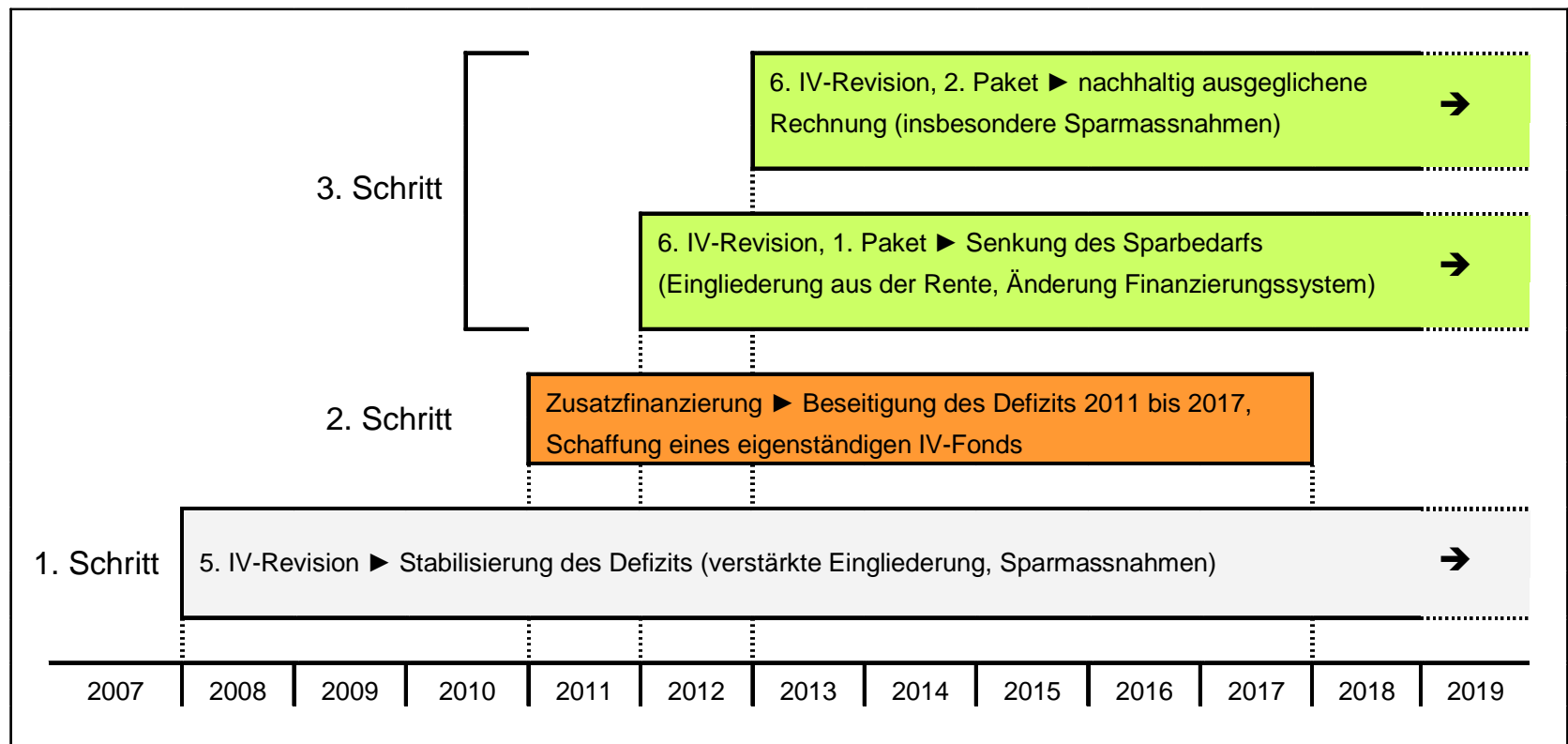


Interessen des SAV im IV-Bereich

- Strukturell bereinigte und **nachhaltig finanzierte** Versicherung
- Integration von Behinderten auf **freiwilliger Basis** (d.h. ohne Quotenvorgaben)
- **Commitment und Engagement der Arbeitgeber** zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration Behinderter
- **Sensibilisierungsanstrengungen** (Fördern des Feldkontaktes Arbeitgeber – IV-Stellen) und Motivieren von Arbeitgebern
- **Gesetzliche Rahmenbedingungen** zur Risikominimierung (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) bei Integrationsversuchen
- Unbürokratische **externe Unterstützung und Beratung** der Arbeitgeber (u.a. von IV-Stellen)



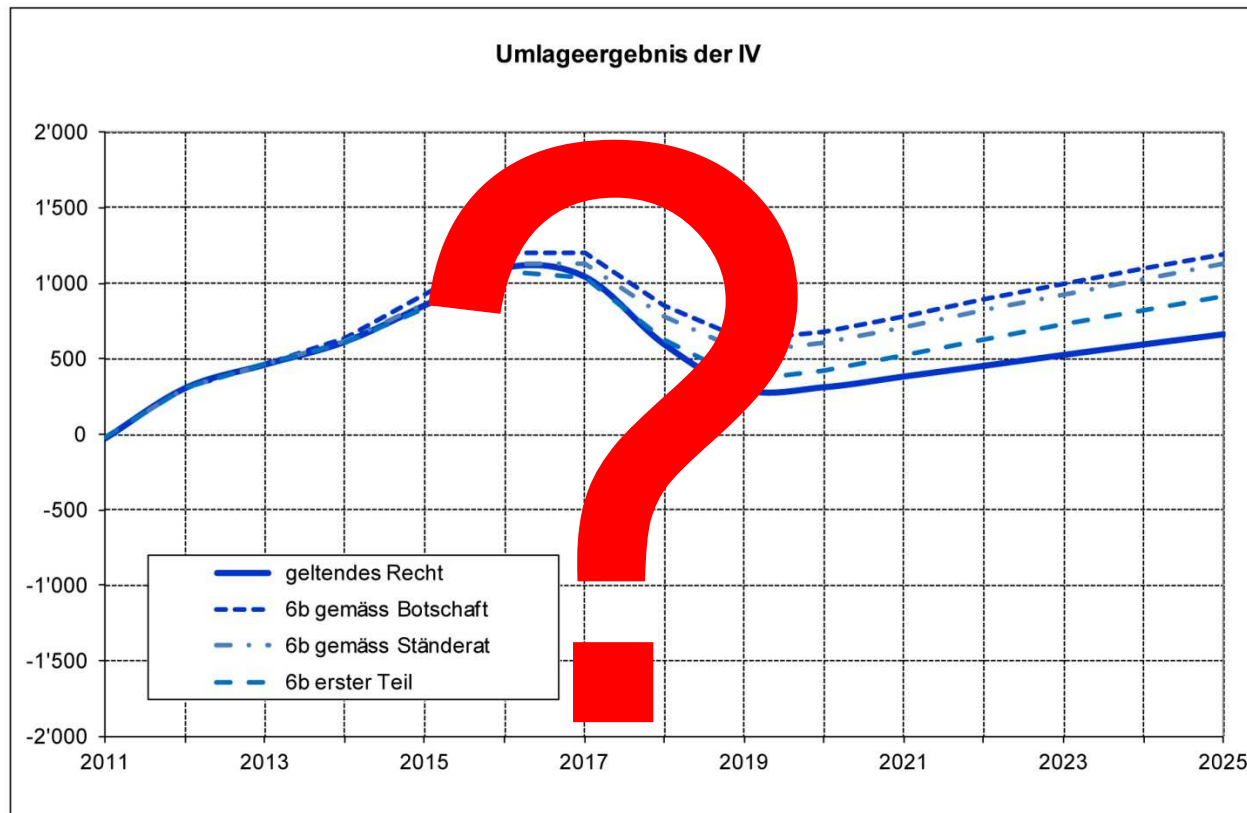
IV-Sanierungsplan



Quelle: BSV



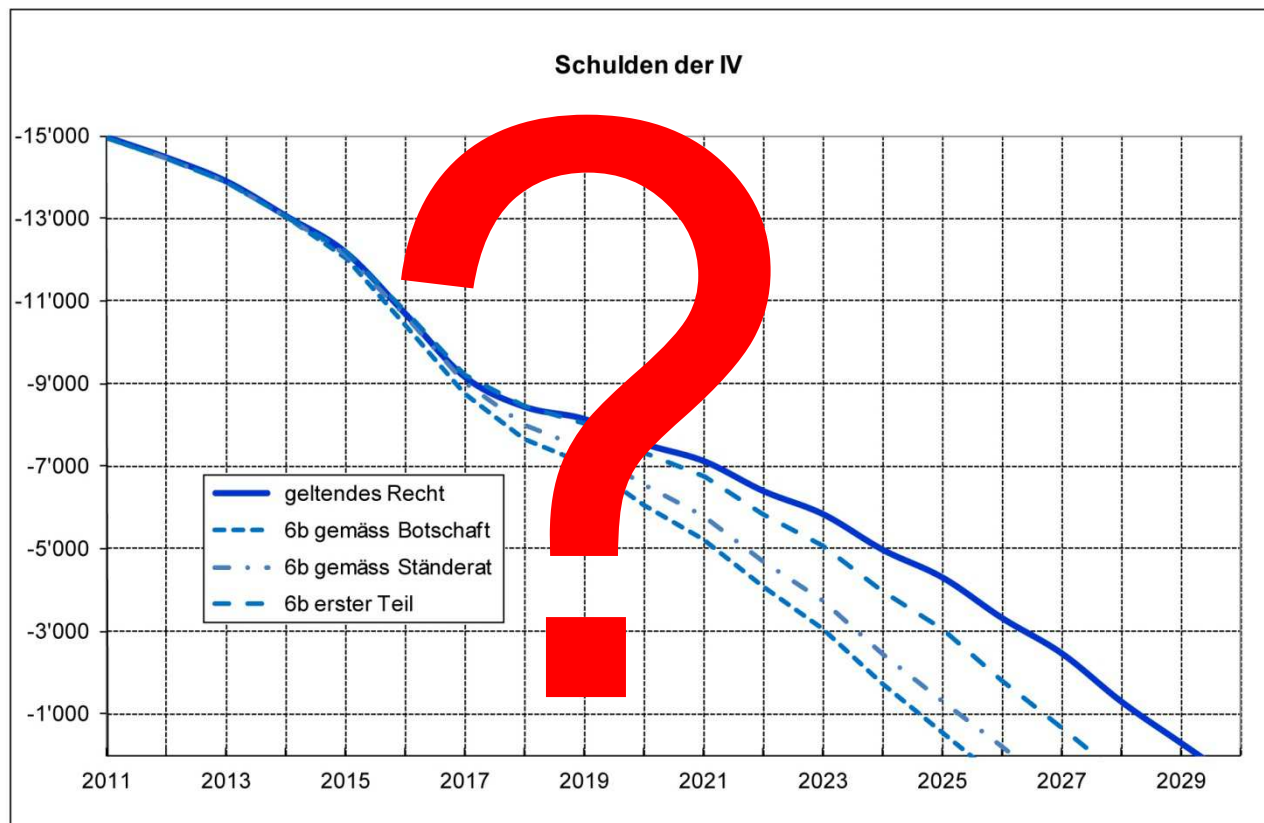
Umlageergebnis der IV



Quelle: BSV / Kommunikation, 121204



Schulden der IV



Quelle: BSV / Kommunikation, 121204



Aspekte der Arbeitsmarktintegration aus Optik Arbeitgeber im Überblick

- **Allgemeine Wirtschaftslage** – Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Geeignete **Arbeitsstelle** (u.a. «Gesundheitsprofil»)
- Abbau negativer Anreize für **Arbeitgeber** und **Betroffene**
- Verhalten der **Mitarbeitenden**
- **Weitere** Faktoren (oft Mehrfachproblematiken)
 - Familiäres Umfeld der Betroffenen
 - Gesellschaftliches Umfeld



Vom Arbeitgeber beeinflussbare Faktoren

- **Bestehende Arbeitsverhältnisse:**
Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR)
 - Geeignetes Absenzen- und Case-Management
 - Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
 - Persönliche Betreuung / Coaching
 - Innerbetriebliche Information (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/
Daten- und Persönlichkeitsschutz!)
 - Prüfen von internen Versetzungen, Arbeitszeit-Modellen etc.
- **Neue Arbeitsverhältnisse (Reintegration):**
 - Soziales Engagement / **Commitment:** Grundsätzliche Bereitschaft zur Aufnahme von Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit
 - Beeinflussung des Betriebsklimas (Mitarbeitermotivation)
 - Persönliche Betreuung (je nach Betriebsgrösse)



«Exogene» Faktoren – Herausforderungen

■ **Bestehende Arbeitsverhältnisse:**

- Erfassen/Beurteilen der **Krankheitsbilder** (arbeitsplatzbezogenes Erscheinungsbild) und Handlungsmöglichkeiten (Reaktionsart)
- Verhalten der Mitarbeiter (Umfeld)
- Mithilfe der Betroffenen/des Betroffenen

■ **Neue Arbeitsverhältnisse (Reintegration):**

- Wirtschaftslage/Wettbewerbsdruck (geeignete, offene Stellen)
- Effiziente Stellenvermittlung/-plattform
- Geeignetes, externes Coaching, insbesondere bei Mehrfachproblematiken (finanzielle, familiäre Probleme)
- «Integrationsunterstützende», gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsversuch)
- Auffangnetz, wenn Integration nicht funktioniert (bei Rückfall)



Wichtige Änderungen gemäss IV-Revision 6a

1. **Beratung** der Versicherten (inkl. Arbeitgeber) – auch nach erfolgter Wiedereingliederung
2. **Arbeitsversuch**
 - a) **Kein Arbeitsverhältnis** (Kündigungsschutz/Sperrfristen!)
 - b) Keine Prämienbelastung für den neuen Arbeitgeber
3. Wiederaufleben der IV-Rente bei **Rückfall**
 - a) Keine Belastung der Krankentaggeldversicherung
 - b) Keine Belastung der Vorsorgeeinrichtung des **neuen** Arbeitgebers
4. Vereinfachung des Einarbeitungszuschusses



Arbeitgeber-Info-Kampagne

Unterstützung für Arbeitgeber
Neuerungen in der IV



Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen

- Adressatengerechte **Beratung/Coaching** durch Fachpersonen der kantonalen IV-Stellen
- Fachkundige **Stellenvermittlung**:
«Matching» zwischen Stellen-, Ausbildungs- und Eingliederungsprofil im «Feldkontakt» mit den Arbeitgebern
- Verstärkung/Systematisierung der **Kontakte**
«IV-Stellen – Arbeitgeber» in sog. «**Netzwerken Arbeit**» o.ä.
- Einbezug **privater** Eingliederungsinstitutionen und Stellenplattformen wie z.B.
 - IPT Integration für alle (www.fondation-ipt.ch)
 - Profil – Arbeit & Handicap (www.profil.proinfirmis.ch)
 - Weitere



Notwendige Sensibilisierung aller Stakeholder

- Sensibilisierung **aller** Stakeholder für das Thema der Früherfassung bzw. (Re-)Integration erforderlich
 - Arbeitgeber
 - Betroffene
 - Mitarbeitende
 - Gesellschaft
- **Sensibilisierungskanäle:** Medien, Verbände etc.
- Abrufbarkeit/Verbreitung von **Informationen** zum Thema unter www.compasso.ch
 - Hilfsmittel und Massnahmen der IV
 - Beispielfälle
 - Krankheitsbilder
 - etc.





compasso // Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber

Sie suchen Informationen zum Umgang mit Mitarbeitenden, die eine veränderte Leistungsfähigkeit zeigen? Sie wollen einen Menschen mit Handicap einstellen? Oder Sie haben Fragen zu möglichen Unterstützungsangeboten, wenn Sie Arbeitnehmende beschäftigen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind? Willkommen auf dem Informationsportal „compasso“.

Aktuell: «This-Priis» 2011 für Prang+Partner AG, Archplan und das Reisebüro Bettio. [Weitere Infos](#) »



Bestehende Arbeitsverhältnisse

Für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, deren Leistungsfähigkeit sich verändert hat, ist entscheidend, dass Sie frühzeitig handeln.

[Weitere Infos](#) »



Neueinstellungen

Für eine erfolgreiche Neueinstellung eines beeinträchtigten Mitarbeitenden ist entscheidend, dass Sie die vorhandenen Unterstützungsangebote kennen und optimal nutzen.

[Weitere Infos](#) »



Erfolgreiche Integration in der Praxis. Lesen Sie Fallbeispiele aus der ganzen Schweiz.

[Zu den Fallbeispielen](#) »

Patronat



Compasso wird unterstützt durch



Sensibilisierungskampagne im Bereich «Integration»

Jobs für Behinderte – Behinderte für Jobs

Ein Engagement vom Bund, der Stiftung My Handicap und der Ringier-Gruppe



Sich selbst mit im Blick zu nehmen ist ein Schritt in die Selbstbestimmung. Das ist die Botschaft der Kampagne.

BLICK hilft behinderten, eine Arbeit zu finden

Wir müssen Barrieren überwinden



«Wer arbeitet, ist Teil der Gesellschaft»

Yves Rossier, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen, will mehr Behinderte in den ersten Arbeitsmarkt integrieren.

Das sind die Schirmherren



Sie sind intelligent, haben eine solide Ausbildung und grosse Lust, zu arbeiten. Doch Behinderte finden schwer einen Job. Das soll sich nun ändern.

Was ist das Problem? Die meisten Stellenanzeigen sind nicht barrierefrei. Die meisten Arbeitgeber wissen nicht, wie sie die Arbeitsplätze anpassen können.

Die Ringier-Gruppe hat sich verpflichtet, die ersten 100 Stellenanzeigen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Projekt wird durch den Bund und die Stiftung My Handicap unterstützt.

Die Kampagne ist ein wichtiger Schritt in die Selbstbestimmung der Behinderten. Sie zeigt, dass sie auch ohne rechtliche Unterstützung eine Arbeit finden können.

Jobs für Behinderte für Jobs

Die Ringier-Gruppe hat sich verpflichtet, die ersten 100 Stellenanzeigen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Projekt wird durch den Bund und die Stiftung My Handicap unterstützt.

Die Kampagne ist ein wichtiger Schritt in die Selbstbestimmung der Behinderten. Sie zeigt, dass sie auch ohne rechtliche Unterstützung eine Arbeit finden können.

Die Kampagne ist ein wichtiger Schritt in die Selbstbestimmung der Behinderten. Sie zeigt, dass sie auch ohne rechtliche Unterstützung eine Arbeit finden können.

Erste Rückmeldungen (IVSK) positiv

Gemeinsam klappt es

(vgl. Medienmitteilung der IV-Stellen-Konferenz vom 11. März 2013)!

- IV-Stellen haben 2012 fast **17'000 Menschen mit Behinderung integriert** (= 44% mehr als 2011)
- Darunter fallen Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im selben Unternehmen, Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern (2012 wurden **6'000 Arbeitsplätze mit Behinderten neu besetzt**)
- **Zusammenarbeit** von betroffener Person, Arbeitgeber, behandelndem Arzt, Sozialversicherer
- Arbeitgeber sind **engagiert und offen**



Ausblick

- Abschluss des letzten Schrittes des IV-Sanierungsplans (**IV-Revision 6b**) ?
- Systematisierung der **Zusammenarbeit mit den kantonalen IV-Stellen**
- **Engere Zusammenarbeit mit der Ärzteschaft**
- Optimierung des **Stellenvermittlungsprozesses** (Ausbau der sog. «Netzwerke Arbeit»: www.netzwerk-arbeit.ch) unter Einbezug privater Eingliederungsinstitutionen wie IPT, Profil u.a.m.
- **Sensibilisierung und Information** aller Stakeholder (www.compasso.ch)

