

«Zusammenarbeit der IV Stellen mit den Arbeitgebenden (ZAGIV)»

Prof. Dr. Edgar Baumgartner und Prof. Dr. Thomas Geisen
Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Talk am Mittag
30. März 2017

Übersicht

- Auftrag
- Konzept und Methode
- Kontakt- und Kooperationsformentypologie
- Perspektive Arbeitgebende
- Perspektive IV-Stellen
- Fazit und Empfehlungen

- Diskussion

Auftrag

Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV)

- Laufzeit Nov. 2014 – Dez 2015
- Bericht: Geisen, Thomas; Baumgartner, Edgar; Ochsenbein, Guy; Duchêne-Lacroix, Cédric; Widmer, Lea; Amez-Droz, Pascal; Baur, Roland (2016). Zusammenarbeit der IV-Stellen mit den Arbeitgebenden. Bern: BSV (Berichtnummer 1/16)

Ausgangslage

- Zusammenarbeit IV – Arbeitgebende für (Wieder-)Eingliederung zentral
- Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern seit der 5. IV-Revision ein zentraler Aufgabenbereich der IV-Stellen

Konzept und Methode

vorhandenes Wissen systematisieren und analysieren

- Datenquellen: Studien, Erhebungen, Indikatoren/Berichte des IV-Systems

vorhandenes Wissen validieren und neues Wissen generieren

- empirische Erhebung: IV-Stellen (Fokusgruppen) / Arbeitgebende (Befragung)

neues Wissen über Wirkungszusammenhänge generieren

- realistic evaluation: Kontext-Mechanismus-Outcome KMO

Konzept und Methode

_ Formen der Zusammenarbeit

- fallabhängige Zusammenarbeit
- fallunabhängige Zusammenarbeit

_ Fragen und Ziele

- Strukturen und Instrumente
- Kontakt- und Kooperationsformen
- kontextuelle Bedingungen
- Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Konzept und Methode

_ Befragung Arbeitgebende (AG)

- Auswahl AG durch IV-Stellen (Variation Grösse, Branche, Region)
- Online-Fragebogen: 109 AG (über 21 IV-Stellen vermittelt)

_ Befragung IV-Stellen I

- IV-Stellen Leitende/Leitungspersonen
- Online-Fragebogen: 23 IV-Stellen

_ Befragung IV-Stellen II

- Fokusgruppen: 5 (D) und 3 (F)
- Mitarbeitende aus 23 IV-Stellen

Konzept und Methode

_ Idealtypenbildung

- empirisch begründete Typologie
- Identifizierung relevanter Vergleichsdimensionen
- Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmässigkeiten
- Analyse inhaltlicher Zusammenhänge
- Charakterisierung der gebildeten Typen

Kontakt- und Kooperationsformtypologie

_ innovationsorientierte Kooperation

- Strategie: proaktiv mobilisieren
- Ziel: Zusammenwirken in der Angebotsentwicklung
- Charakter: dynamisch-progressiv

_ koordinationsorientierte Kooperation

- Strategie: prozessbezogen handeln
- Ziel: Abstimmen in der Leistungskoordination
- Charakter: bewahrend und entwickelnd

_ anforderungsorientierte Kooperation

- Strategie: reaktiv bearbeiten
- Ziel: Information über Leistungsgewährung
- Charakter: pragmatisch-lösungsorientiert

Perspektive Arbeitgebende

—Kontaktentstehung

- Kanäle, wie Arbeitgeber auf Leistungen aufmerksam werden (Mehrfachnennung)
 - 70% **Persönlicher Kontakt** (Telefon, E-Mail) mit einer IV-Stelle
 - 40% **Besuch Mitarbeiter/in** einer IV-Stelle
 - 19% **Broschüren, Flyer**

- Einschätzung der befragten Arbeitgebenden
 - 78% schätzen **Auftritt und Informationen** als «eher gut» bis «sehr gut» ein
 - rund 70% sind mit **Kontakt bei neuen Meldungen** «eher» bis «sehr zufrieden»

Perspektive Arbeitgebende

Zusammenarbeit mit IV-Stellen – Erfüllung der Erwartungen

Frage: Wie weit gelingt es der IV-Stelle, die Erwartungen Ihres Betriebs bezüglich folgender Aspekte zu erfüllen?

| | sehr gut | eher gut | weder gut noch schlecht | eher schlecht | sehr schlecht | kann ich nicht beurteilen | Anzahl Fälle |
|---|----------|----------|-------------------------|---------------|---------------|---------------------------|--------------|
| Reaktionszeit auf Anfragen von uns | 40% | 38% | 10% | 5% | 2% | 6% | 109 |
| Qualität der Beantwortung unserer Fragen | 38% | 48% | 6% | 3% | 0% | 6% | 109 |
| Ergebnisse der Zusammenarbeit im Hinblick auf Erfolge in der beruflichen Eingliederung | 28% | 41% | 11% | 6% | 0% | 14% | 109 |
| Effizienz und Effektivität in der fallbezogenen Zusammenarbeit | 28% | 41% | 16% | 7% | 2% | 6% | 109 |
| Fallbearbeitung erfolgt insgesamt in angemessener Frist | 22% | 42% | 15% | 9% | 2% | 10% | 109 |
| Ergebnisse der Fallbearbeitung (z.B. Gutachten, Entscheide usw.) werden uns in angemessener Frist mitgeteilt | 17% | 39% | 16% | 7% | 6% | 15% | 109 |

Perspektive Arbeitgebende**Bedeutung Zusammenarbeit**

- 89% («eher» bis «voll») **zustimmend**: «Die **Zusammenarbeit** zwischen Arbeitgebenden und IV-Stelle ist ein **entscheidender Faktor** für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung.»
- **aber**: Zusammenarbeit beeinflusst **generelle Haltung** nur wenig:
 - 34% bestätigen Einfluss darauf, gesundheitliche Probleme der Mitarbeitenden **frühzeitig zu erkennen**
 - 35% bestätigen positiven Einfluss auf die **Bereitschaft**, Stellensuchende der IV einzustellen
- 48% der Arbeitgebenden stimmen («eher» bis «voll») zu: «Es findet ein **regelmässiger Austausch mit der IV-Stelle** über alle Fragen zur beruflichen Eingliederung von Mitarbeitenden unseres Betriebes statt»

Perspektive Arbeitgebende**Bedeutung prozessbezogener Faktoren**

- Anteil Arbeitgebende, die folgende Faktoren als **«sehr wichtig»** oder **«eher wichtig»** einschätzen für die berufliche Eingliederung:
 - 92% **Frühzeitige Kontaktaufnahme** der IV-Stelle mit Arbeitgebenden in der Fallbearbeitung
 - 91% **Koordination** der Vielzahl der im Eingliederungsprozess beteiligten Akteure/Akteurinnen
 - 85% **Gute Kontakte** der zuständigen Mitarbeitenden der IV-Stelle zu Arbeitgebenden
 - 84% **Berufserfahrung** der zuständigen Mitarbeitenden der IV-Stelle

Perspektive Arbeitgebende

Bedeutung von Kontextfaktoren für berufliche Eingliederung

- Anteil Arbeitgebende, die folgende Faktoren als «**sehr wichtig**» einschätzen:
 - 91%: **Motivation** der betroffenen Personen zur beruflichen Eingliederung
 - 72%: Sozial verantwortliche **Haltung** der Arbeitgebenden
 - 55%: Unterstützung von **Arbeitskolleg/innen** bei der Eingliederung
 - 30%: **Grösse** des Unternehmens (Anzahl Mitarbeitende)
 - 10%: gute **Wirtschaftskonjunktur**

Perspektive IV-Stellen

organisatorische Aspekte der Zusammenarbeit bei den IV-Stellen

- regionale Ausrichtung
- Spezialisierung vs. Generalisierung
- Zielgruppenspezifische Auswahl und Qualifizierung von IV-Mitarbeitenden
- Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit vor Ort
- Bedeutung und Praxis der Fallzuteilung bei den IV-Stellen

Perspektive IV-Stellen

Kontaktentstehung

- gemeinsames Anliegen und 'Gute' Fallbearbeitung,
- Anlässe und Aktivitäten der IV-Stellen
- Beratungsfragen, Abklärungsaufträge und Arbeitgeberfragebogen
- fallunabhängige Akquise und zeitnahe Kontaktaufnahme bei fallabhängigen Kontakten

Strategien der Kontaktaufnahme

- am Bedarf der IV-Stelle orientierte Angebote schaffen
- am Bedarf von Arbeitgebenden orientierte Angebote entwickeln
- am Bedarf von Arbeitgebenden orientierte Nachfrage befriedigen

Perspektive IV-Stellen

Kontaktaufrechterhaltung

- Mittel: Anlässe, Gespräche vor Ort, Telefon, Eingliederungspreise
- Kontakthäufigkeit und Erreichbarkeit sicherstellen
- Vorgaben umsetzen und Instrumente einsetzen
- Herausforderungen: knappe Ressourcen, Dossier-Belastungen

Strategien der Kontaktaufrechterhaltung

- Arbeitgebende regelmässig persönlich kontaktieren
- Erreichbarkeit für Arbeitgebende sicherstellen
- informelle Pflege von Kontakten mit Arbeitgebenden
- Kontaktverlauf mit Arbeitgebenden dokumentieren

Perspektive IV-Stellen

Erfolge und Wirkungen

– Erfolgsfaktoren

- Organisationsstrukturen und interne Koordination
- Qualifikation und Motivation
- Evaluation und Nutzen
- Kommunikation und Verlässlichkeit

– Erfolgsstrategien

- Kooperation und Koordination in den IV-Stellen verbessern
- Ziele der Kooperation festlegen und Zielerreichung überprüfen
- Transparenz und Kommitment schaffen

Perspektive IV-Stellen

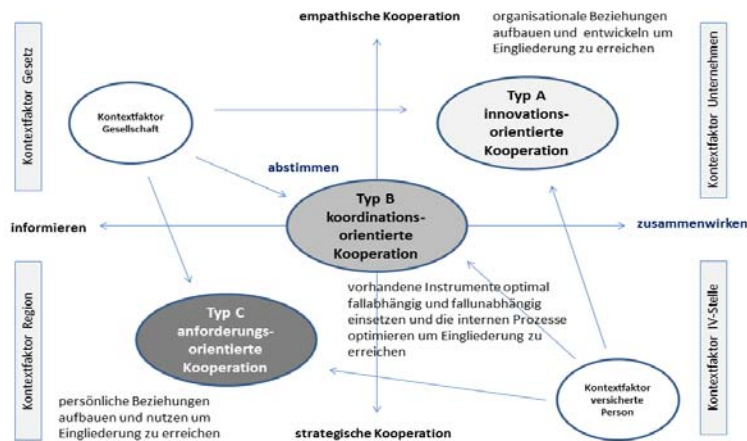
Kontextfaktoren

- unternehmensbedingte Faktoren
- gesellschaftliche Faktoren
- regionale Faktoren
- IV-bedingte Faktoren
- gesetzliche Rahmung als Faktor
- Faktoren bezogen auf die versicherten Personen

Strategien des Umgangs mit relevanten Kontextfaktoren

- kontextbezogene Angebote zur Zusammenarbeit entwickeln
- fallbezogen und lösungsorientiert zusammenarbeiten

Kontakt- und Kooperationsformentypologie



Fazit

IV-Stellen

- organisationale Strukturen und Abläufe sind auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit AG ausgerichtet
- Arbeits- und Kooperationsinstrumente zur Umsetzung der Zusammenarbeit wurden entwickelt

Arbeitgebende

- hohe Zufriedenheit mit IV-Stellen und deren Leistungen
- es gelingt, mit unterschiedlicher Praxis Bedarfe der Arbeitgeber gerecht zu werden

Fazit

Erfolgsfaktoren

- Organisation: Organisationsstruktur und interne Kooperation
- Personal: Qualifikation und Motivation
- Zielerreichung: Evaluation und Nutzen

Empfehlungen

IV-Stellen

- fallunabhängigen Angebote für Unternehmen ausbauen
- Zusammenarbeit regelmässig überprüfen und anpassen
- Typologie als Grundlage der Strategieentwicklung

IV-Mitarbeitende

- Beratungskompetenzen in Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements vertiefen

Arbeitgebende

- Fachkompetenz der IV-Stellen stärker wahrnehmen und Beratungsangebote aktiver nutzen

Vielen Dank!

Perspektive IV-Stellen

Wirkmechanismen

- Zusammenspiel von sachbezogener Fachlichkeit und Persönlichkeitsbezug
- Zusammenspiel von Beratung und konkreten Leistungen
- Zusammenspiel von IV-Stellen, Arbeitgebenden und externen Akteuren

Kontakt- und Kooperationsformentypologie

