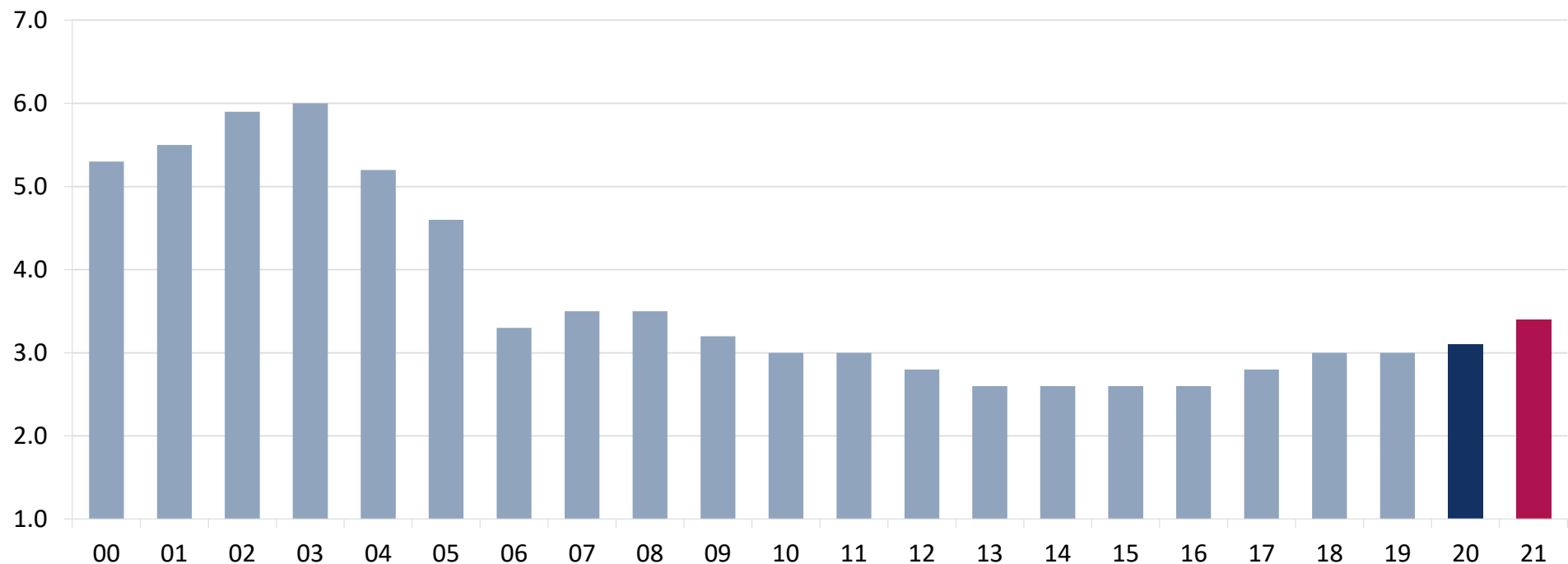


Aktives Leistungsfallmanagement und erfolgreiches Eingliederungskonzept der Stiftung Abendrot und der PK Rück

Andreas Heimer | Fachtagung | 20. Oktober 2021

Entwicklung Neuverrentungsquote der IV in der Schweiz

in ‰ der Bevölkerung von 18 Jahren bis Rentenalter

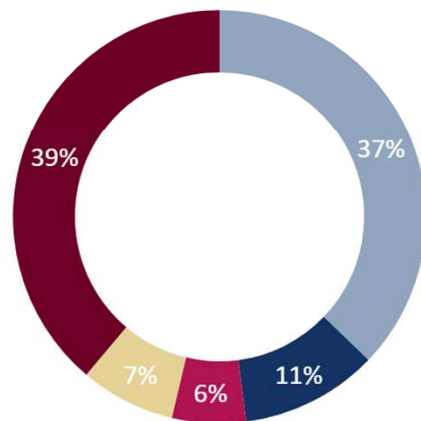


Quelle: IV-Statistiken, Prognose PK Rück

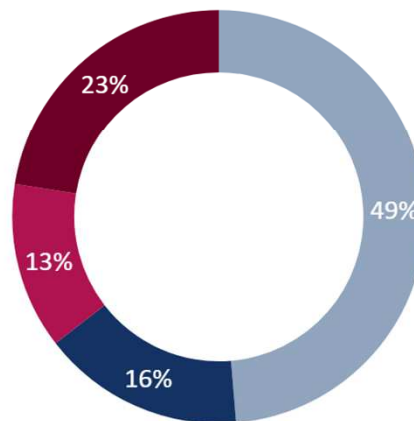
Krankheitsbilder Neurenten (Invalidität)

Auswertungsperiode vom 01.01.2015 bis 31.12.2020

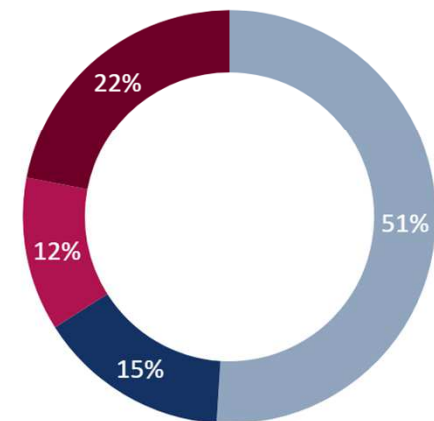
Stiftung Abendrot



IV Schweiz



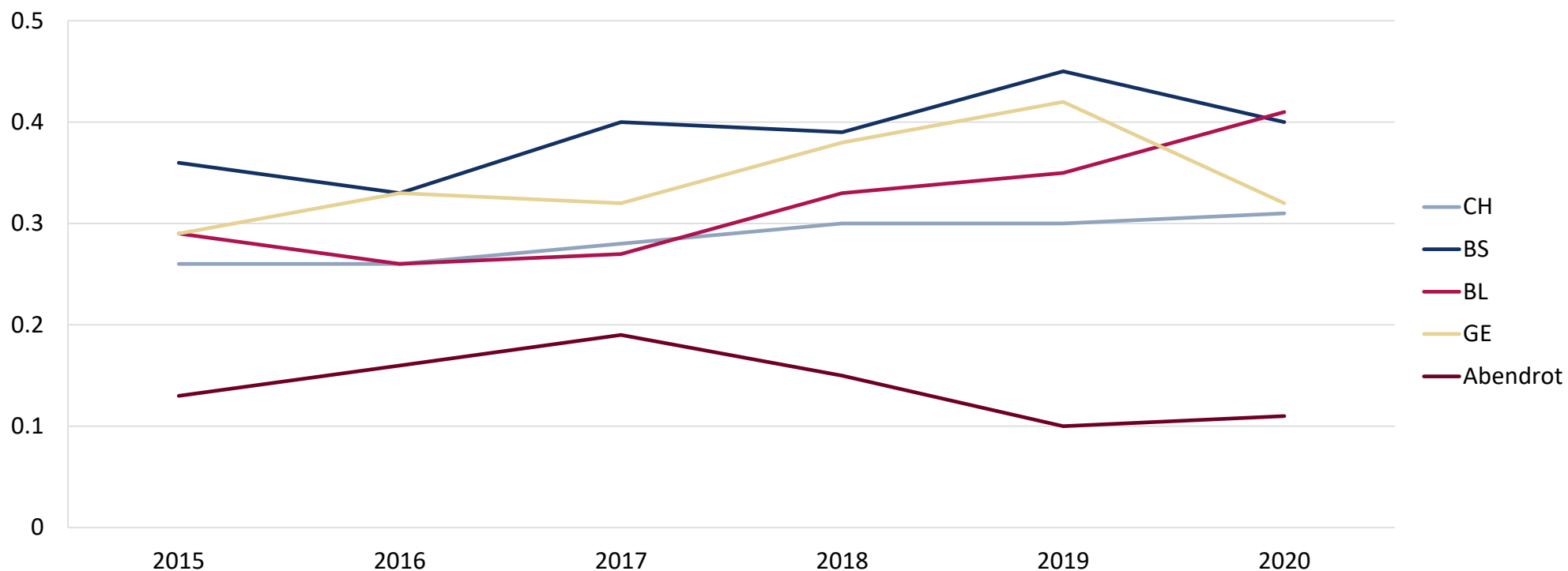
IV-Statistik 2020



● Psychische Krankheiten ● Bewegungsapparat ● Nervenkrankheiten ● Unfälle ● Andere Krankheiten

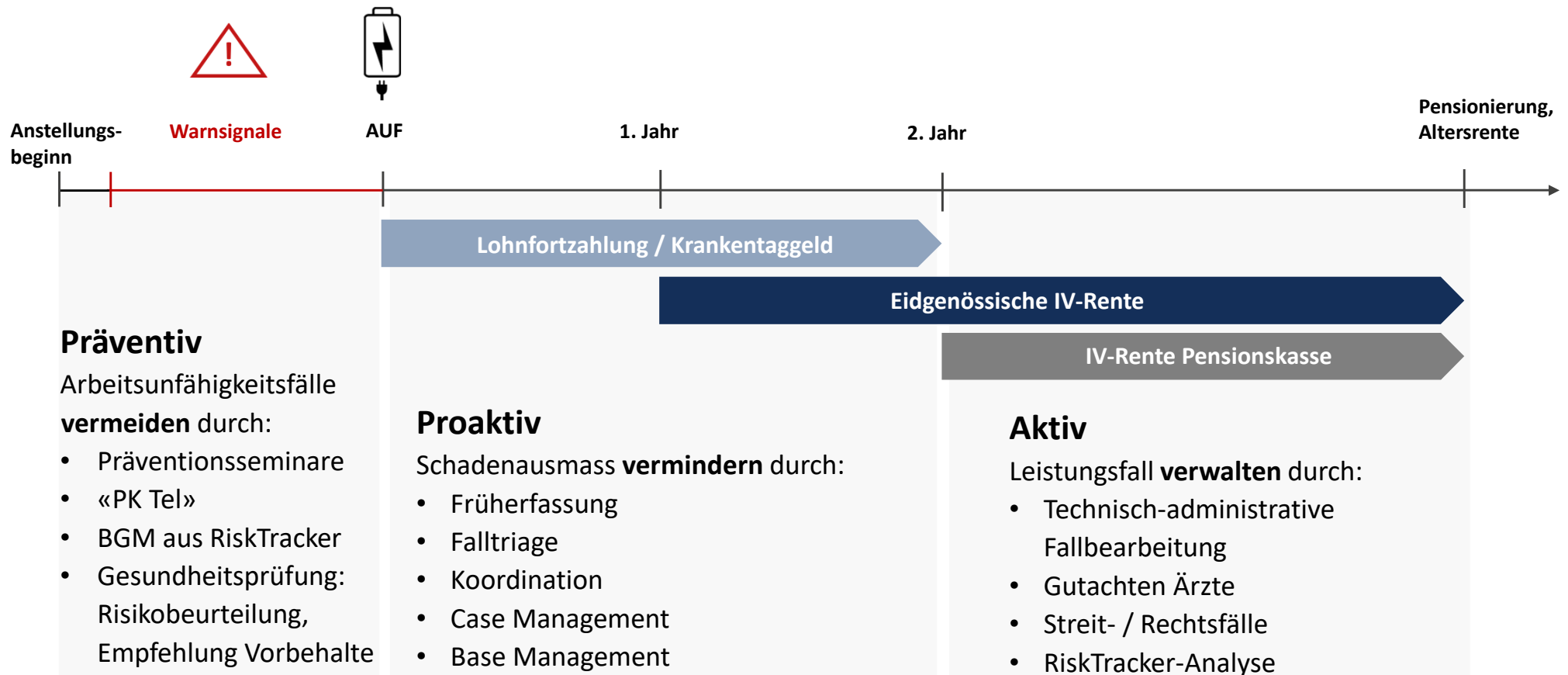
Entwicklung Neuverrentungsquote der IV in der Schweiz

Neuverrentungsquote der IV: Beispiel kantonale Unterschiede



Quelle: IV-Statistiken + PK Rück

Leistungsfallmanagement: Invaliditätsfälle aktiv verhindern



Entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Integration

- Prävention, «PK Tel»
- Frühe Meldung
- Case Management und Triage
- Base Management

Fachseminare

- Seminarprogramm für Führungskräfte und Personalverantwortliche
 - Themenauszug: Umgang mit Sondersituationen, Verbesserung Arbeitsklima, Führungsinstrumente
 - Vermittlung von Wissen und Tools, um Präventionsmassnahmen im Betrieb umsetzen zu können
- ➔ Die Kunden der Stiftung Abendrot dürfen die Präventionsseminare kostenlos besuchen.



Präventionspaket: «PK Tel»

- Führungskräften und Personalverantwortlichen bietet «PK Tel» eine umgehende telefonische Beratung bei Fragen im Zusammenhang mit gesundheitlichen und psychischen Komplexsituationen sowie Arbeitsunfähigkeit.
- Kunden der Stiftung Abendrot können «PK Tel» **kostenlos** nutzen.

+41 43 268 27 77

- Montag bis Freitag:
8:30-12:00 und 13:30-17:00 Uhr



«PK Tel»-Hotline – Vorteile für Alle

- **Die Pensionskassen** können den Kunden ein **innovatives Produkt** anbieten und IV-Leistungsrisiken beeinflussen
- **Der Arbeitgeber** profitiert während den Bürozeiten (Mo.-Fr.) von einer **kostenlosen Reintegrationsberatung durch Fachspezialisten der ZurzachCare**
- Die **telefonische Beratung** ist **ohne Voranmeldung** rasch und pragmatisch erreichbar
- Die **versicherte Person** hat bei Bedarf einen **raschen Zugang** zu einer Reintegrationsunterstützung (Case Management / Base Management)

«PK Tel» – Nutzen für die VE und angeschlossene Betriebe

- Aktive Einwirkung zur Verringerung von Invaliditätskosten
- Kostenlos und ohne Voranmeldung
- Neutrale, vertrauliche Fach-Beratung – Entlastung und Zeitgewinn
- Mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Arbeitsausfällen / Komplexsituationen
- Massnahmen werden bei Bedarf rasch veranlasst (z. B. Case Management für den Versicherten)
- Dank rascher Unterstützung steigt die Chance, dass der/die Mitarbeitende schneller zurück im Betrieb ist oder in einer anderen Tätigkeit eine Arbeit aufnehmen kann (wirtschaftlicher Nutzen)

Fallbeispiel: Firma Pflegegut

Ziel: Berufliche Reintegration

Persönliche Daten: Frau K., 48 Jahre, ledig, Schweizerin, gelernte FG.

Berufliche Informationen: Firma 42 MA, K. seit 4 1/2 Jahren in der Firma, Funktion: Stv. Leitung Pflege 100%

«PK Tel»-Kontakt durch AG:

Schilderung des Anliegens, Beratung im Fall K. gewünscht

- K. ist seit 4 Wochen krank
- Situation ist für den Chef unklar
- Kolleginnen stellten fest, dass sie sich «komisch verhalte» und sich sozial isolierte
- Ihre Herzlichkeit war nicht mehr wahrnehmbar
- Spannungen im Team
- K. klagte über Migräne und Rückenschmerzen
- Erwartungen Firma: Wie kann man Vorgehen, Frau K. unterstützen?

«PK Tel»--Beratung und eingeleitete Massnahmen

- «PK Tel»-Berater klärt noch offene Fragen (Kontakt, Erkenntnisse, betriebliche Einflüsse etc.)
- Meldung an PK wurde veranlasst
- Angebot, dass Frau K. «PK Tel» kontaktiert – Einschätzung Situation
- Info an PKRück durch «PK Tel»-
- Vorschläge für Vorgehen an Arbeitgeber (Aufklärung über Rechte und Pflichten des AG)

Massnahmen, die aus der «PK Tel»-Beratung erfolgten

- Kontakt zu Klientin wurde ermöglicht
- K. kontaktierte «PK Tel»-Berater
- Klientin informierte, dass sie in psychiatrischer Behandlung ist
- Es zeigte sich, dass sie Unterstützung benötigt
- CM-Begleitung wurde eingeleitet
- Klinikaufenthalt (Psychiatrie)
- Case Manager koordinierte Reintegration mit KTG, IV ,AG
- Kündigung nach 9 Mt. AUF erhalten
- Mit Base Management-Unterstützung neue Stelle y

Long-COVID: «PK Tel»

- Unser «PK Tel» - Partner ZurzachCare bietet an mehreren Standorten in der Deutschschweiz eine interdisziplinäre Abklärung und bei Bedarf Behandlung bei Long-COVID Symptomen an.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche können sich bei Fällen mit Verdacht auf Long-COVID an die «PK Tel» wenden.
- Ihnen steht «PK Tel» **kostenlos** zur Verfügung.

+41 43 268 27 77

Montag bis Freitag:

8:30-12:00 und 13:30-17:00 Uhr



Evaluierung der Risiken der Coronapandemie: Long-COVID

- Der Begriff «Long-COVID» beschreibt die Krankheit jener Menschen, die auch mehrere Monate nach der Infektion noch unter einem oder mehreren Symptomen leiden
- Häufige Symptome: Müdigkeit, Husten, Verstopfung, Kurzatmigkeit, Geschmacks- oder Geruchsverlust, Kopf- und Gliederschmerzen, Durchfall, Übelkeit, Schmerzen in der Brust oder im Bauch, Verwirrung, Depressionen, Fieber, Schlafstörungen
- Organe, die betroffen sein können, insbesondere bei hospitalisierten Personen:



Long-COVID – Invaliditätsrisiko

- Es existiert keine international anerkannte Diagnose, zuverlässige Statistiken sind noch nicht verfügbar
- Die WHO und die meisten Universitätsspitäler beobachten diese Fälle und veröffentlichen regelmässig Berichte
- Viele Spitäler bieten Spezialsprechstunden an oder sind dabei, diese einzurichten, und versuchen, diese Patienten mit fachübergreifenden Ansätzen zu unterstützen
- Es wurden auch Online-Plattformen ins Leben gerufen, wie zum Beispiel
 - Altea – Long-COVID-Netzwerk (altea-netzwerk.ch)
 - Verein Long-COVID Schweiz (longcovidch.info)

Long-COVID – Invaliditätsrisiko

- Die Fälle von Long-COVID werden in der Schweiz nicht systematisch erfasst
- Nach Schätzungen des Universitätsspitals Zürich haben sich 1,5 Millionen Menschen in der Schweiz mit dem Virus infiziert (Februar 2021). Schätzungsweise leiden also mehr als 300 000 Menschen an Long-COVID (durchschnittlich 20 % der Fälle), von denen 10 % (30 000 Menschen) in ihren täglichen Aktivitäten sehr stark eingeschränkt sind
- Menschen, die von Long-COVID betroffen sind, können in den meisten Fällen nicht, nur sehr eingeschränkt oder nur unregelmässig arbeiten
- Insbesondere sind es das chronische Erschöpfungssyndrom (CFS) oder ein sehr ähnliches Symptom, das häufig mit Infektionskrankheiten zusammenhängt, die langfristige Auswirkungen und eine Arbeitsunfähigkeit verursachen

Long-COVID – Invaliditätsrisiko

- Personen aus dem Gesundheitswesen, die von Long-COVID betroffen sind, können sich bei ihrem Unfallversicherer melden, da COVID-19 von ihrem Versicherer als **Berufskrankheit** anerkannt werden sollte
- In der ersten Jahreshälfte 2021 haben über 900 Personen eine Invalidenrente beantragt (3.8.2021), was rund 3 % der Ansprüche der IV entspricht (30 000 Schadenfälle pro Jahr)
- Wird nicht bald eine geeignete Therapiemöglichkeit gefunden, könnten die Anträge auf Invalidenrente sowohl für die IV als auch für Ihre Pensionskasse erheblich ansteigen

Long-COVID – Invaliditätsrisiko

- Wie hoch ist das Invaliditätsrisiko für Ihre Einrichtung?

Nehmen wir als Beispiel eine Einrichtung mit 10 000 Versicherten:

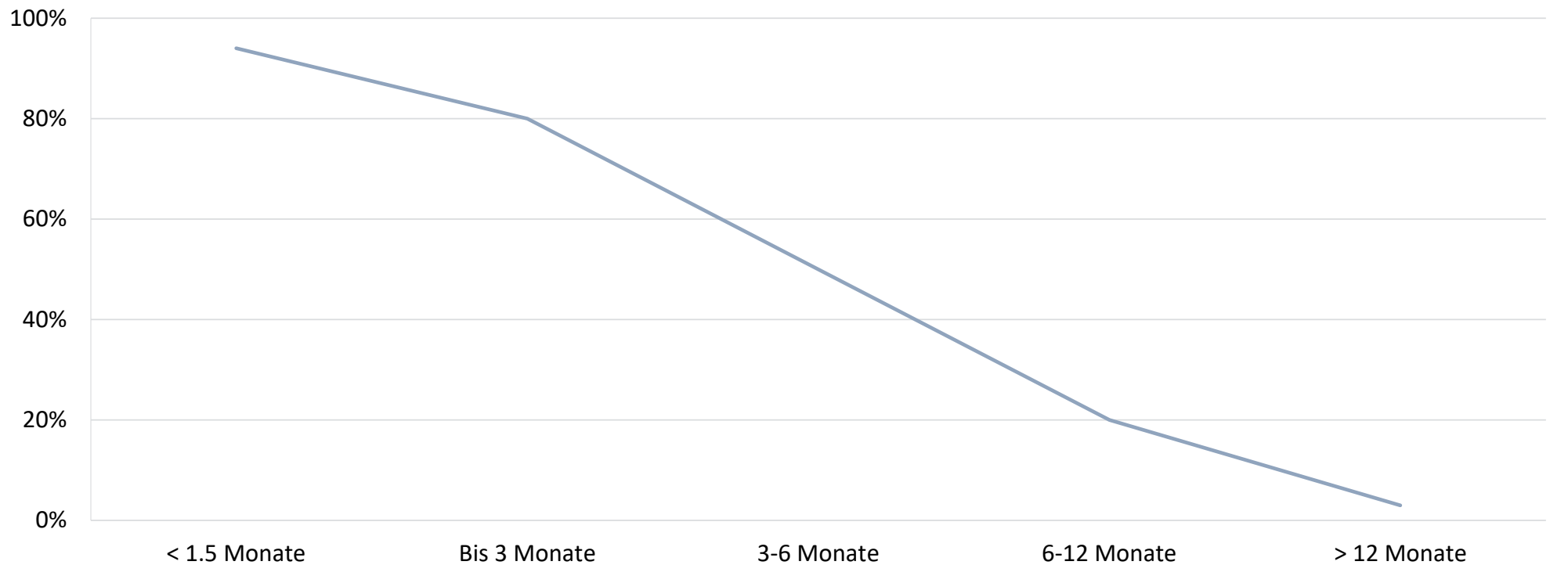
- Das Risiko, arbeitsunfähig zu werden, liegt laut Statistiken der PK Rück bei durchschnittlich 2 %, also 200 Fällen pro Jahr. Es handelt sich um Personen, die im Durchschnitt seit mehr als acht Monaten abwesend sind
 - Das Risiko einer langfristigen Abwesenheit aufgrund von Long-COVID besteht bei schätzungsweise 3 % der arbeitsunfähigen Personen, d. h. sechs Fällen pro Jahr
- Unsere Analysen zeigen, dass 2/3 der von Long-COVID betroffenen Personen weiblich und 1/3 männlich sind, wobei das Durchschnittsalter zwischen 45 und 50 Jahren liegt

Long-COVID – Invaliditätsrisiko

- Auf Bundesebene besteht die Notwendigkeit, für die wachsende Zahl von Menschen mit dieser Krankheit angemessene Unterstützung, geeignete Behandlungsmethoden und Ressourcen zur Verfügung zu stellen und zu klären, wer die Kosten für diese Behandlungen trägt
- Um einen starken Anstieg der Invaliditätsfälle in Ihren Einrichtungen zu vermeiden, **müssen** Personen **ab Auftreten der ersten Symptome von Long-COVID** von Case Management-Spezialisten begleitet und unterstützt werden

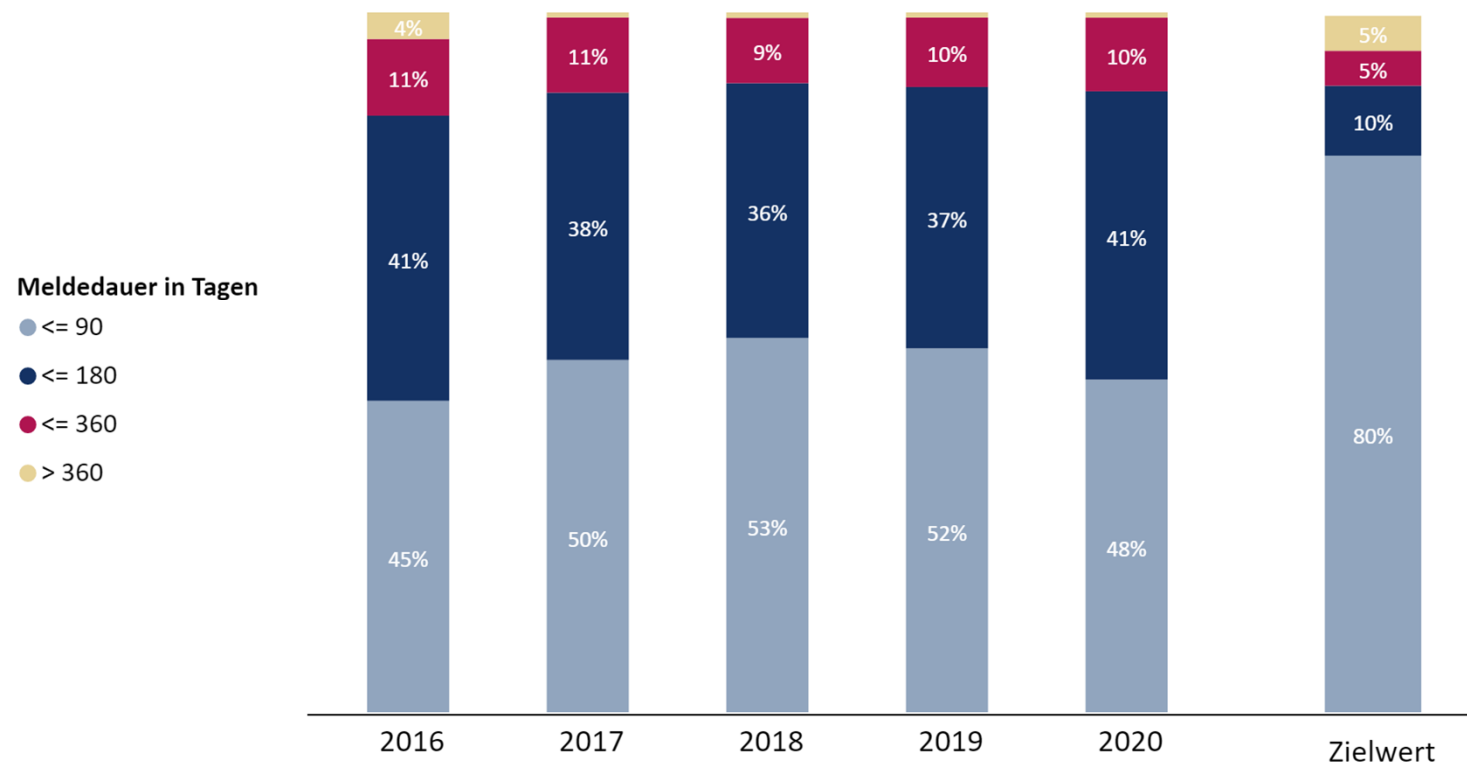
Eingliederungschancen vs. Meldezeitpunkt

Eingliederungsquote in Abhängigkeit von Meldedauer



Quelle: IV-Stelle Thurgau

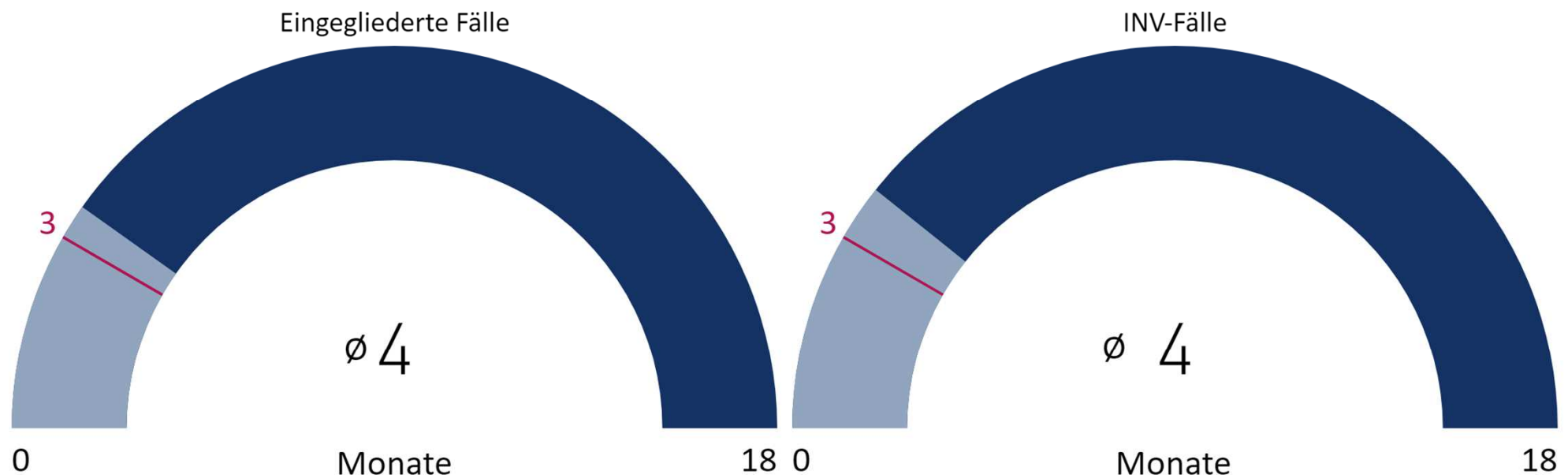
Meldedauer Arbeitsunfähigkeit nach Jahr



Meldedauer "Eingegliedert" vs. "INV-Rente"

Auswertungsperiode vom 01.01.2015 bis 31.12.2020

Eingegliederte Fälle werden frühzeitig gemeldet, während Invaliditätsfälle meist spät gemeldet werden. Man sieht deutlich, dass eine Meldung nach drei Monaten wichtig ist, um erfolgreich unterstützen zu können.



Vorgehen bei der Beurteilung eines Case Managements: Triage

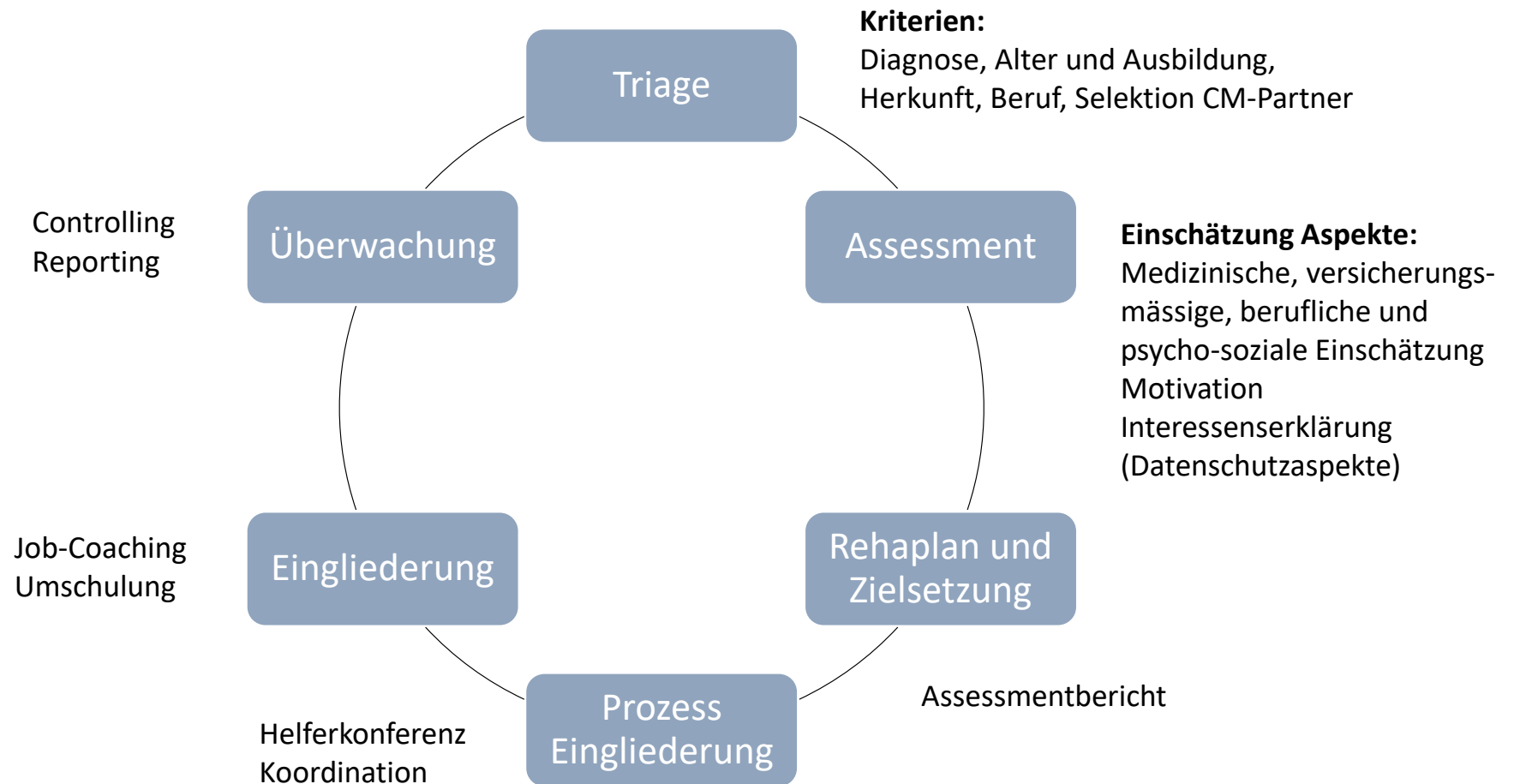


VE = Vorsorgeeinrichtung
AG = Arbeitgeber
CM = Case Management
AUF = Arbeitsunfähigkeit

Was macht der Case Manager?

- Abklärungs- und IV-Prozess begleiten und mitsteuern
- Medizinisches Behandlungskonzept kritisch überprüfen
- Zwischen den Involvierten koordinieren
- Als Fürsprecher auftreten
- Frühzeitig auf die Versicherten eingehen
- Vertrauensverhältnis aufbauen
- Netzwerk einsetzen
- Ergänzungen zu Eingliederungsmassnahmen vornehmen

Ablauf Case Management



Vorgehen bei Case Management-Fällen



Versicherte Person

- ✓ Erstellen eines Klientenprofils
- ✓ Gemeinsam definierte Ziele festlegen
- ✓ Koordination mit Versicherern, Behandlern und IV-Stelle bezüglich fälliger Abklärungen und Eingliederungsschritte
- ✓ Regelmässige Begleitung der Klienten
- ✓ Abschluss des Case Managements

Persönlichkeitsstörungen

- Längerfristige, nicht zu ehrgeizige Ziele setzen
- Sensibilisieren der Versicherer bezüglich der instabilen Situation der Klienten
- Ressourcen realistisch einschätzen

Depression/Burnout

- Bei reaktiven depressiven Störungen (Burnout): Ursachen verstehen und Lösungsstrategien entwickeln
- Tagesstruktur klären/planen
- Auf Schlafhygiene achten
- Lebensstil optimieren (Alkohol, Internet, Medikamente)
- Soziale Kontakte fördern
- Einbezug Arbeitgeber

Schizophrenie

- Rücksprache mit Behandler (Risiken bei Belastung, Prognose, Compliance)
- Wohn-, Finanz- und soziale Situation im Fokus behalten
- Auf Nachvollziehbarkeit achten, bei wahnhafter Situation ist Case Management kontraindiziert

Anpassungsstörungen/ posttraumatische Störungen/ Schmerzzustände

- Intensive und aktivierende Betreuung/Therapie
- Ursachen verstehen, Fokus aber ebenso auf das übrige Leben richten
- Einbezug Arbeitgeber

Case Management Partner

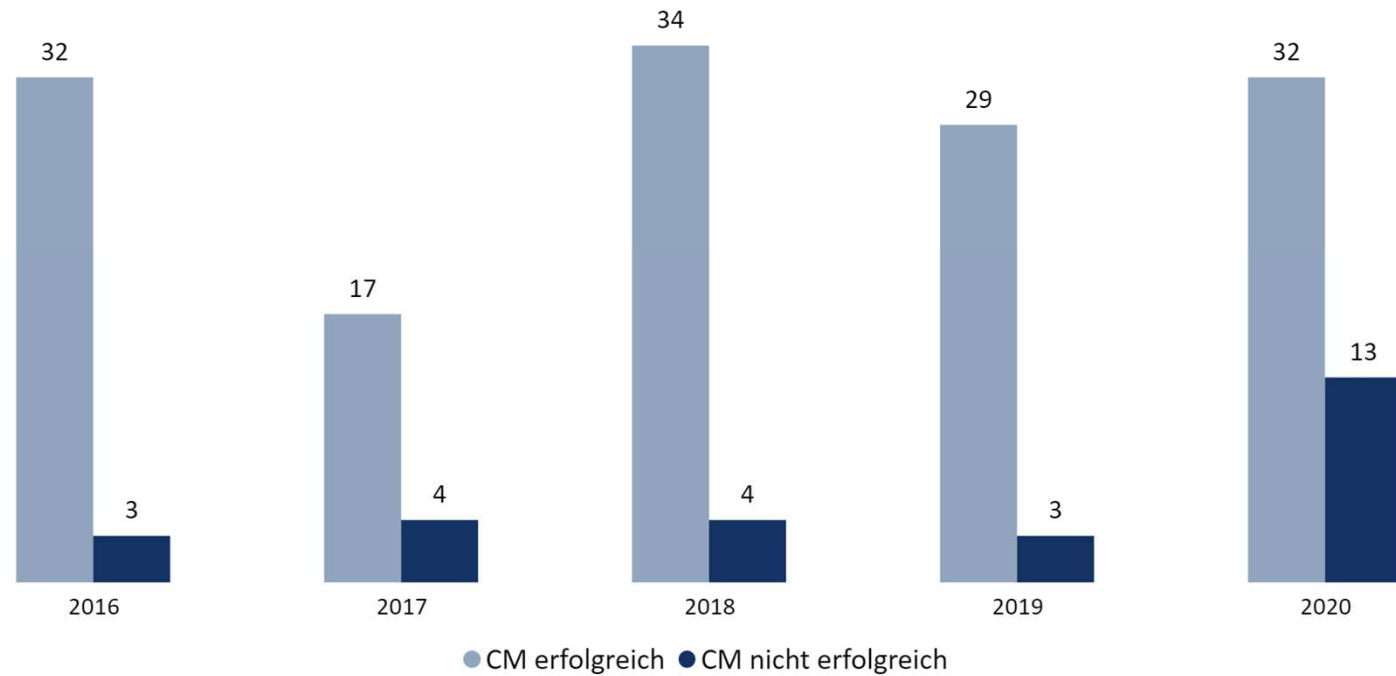
30 Standorte

11 Partner



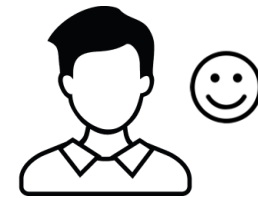
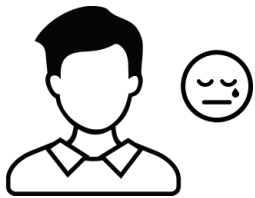
Case Management – Abgeschlossene Fälle

69%
Erfolgsquote CM



Base Management

Zielsetzung: Nachhaltigkeit einer wiedererlangten Arbeitsfähigkeit bei stellensuchenden Personen im Alter ab 45 Jahren sicherstellen



Voraussetzungen

- Alter ab 45
- Gekündigte Stelle
- Diagnose:
Psyche oder
Bewegungsapparat

Ergänzend zum RAV
20 Stunden

Coaching

während eines Jahres,
z.B. in Bezug auf
Bewerbungsunterlage,
Gespräche etc.

Wiedereingliederung

Stiftung Abendrot und PK Rück verhindern Invaliditätsfälle

Proaktiv

Arbeitsunfähigkeitsfälle
vermeiden durch:

- Präventionsseminare
- PK Tel
- BGM aus RiskTracker
- Gesundheitsprüfung:
Risikobeurteilung,
Empfehlung Vorbehalte

Reaktiv

Leistungsfall **verwalten** durch:

- Technisch-administrative
Fallbearbeitung
- Gutachten Ärzte
- Streit- / Rechtsfälle
- RiskTracker-Analyse

Aktiv

Schadenausmass **vermindern**
durch:

- Früherfassung
- Falltriage
- Koordination
- Case Management
- Base Management

pkrück