

## «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
<b>Reaktionszeit</b> auf Anfragen von uns	40%	38%	10%	5%	2%	6%	109
<b>Qualität der Beantwortung</b> unserer Fragen	38%	48%	6%	3%	0%	6%	109
<b>Ergebnisse</b> der Zusammenarbeit im Hinblick auf Erfolge in der beruflichen Eingliederung	28%	41%	11%	6%	0%	14%	109
<b>Effizienz und Effektivität</b> in der fallbezogenen Zusammenarbeit	28%	41%	16%	7%	2%	6%	109
<b>Fallbearbeitung</b> erfolgt insgesamt in angemessener Frist	22%	42%	15%	9%	2%	10%	109
Ergebnisse der Fallbearbeitung (z.B. Gutachten, Entscheide usw.) werden uns in <b>angemessener Frist mitgeteilt</b>	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**

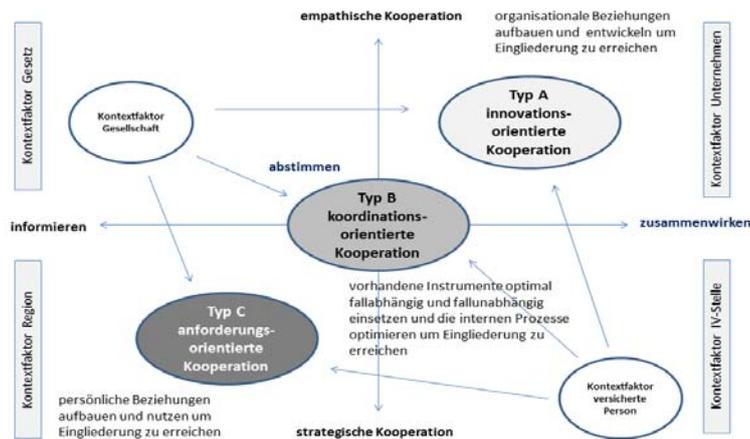
### **Kontextfaktoren**

- 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

