

Herzlich willkommen zur Fachtagung 2016

Donnerstag, 20. Oktober 2016

ART DECO HOTEL MONTANA, Luzern

Agenda

Zeit	Thema	Referent
13.00 – 13.10	Begrüßung	Peter Fries
13.10 – 14.10	Psychische Erkrankung aus Sicht des AG	Stefan Kessler
14.10 – 14.20	Pause	
14.25 – 14.55	Aktives Leistungsfallmanagement und Eingliederungskonzept PKG Pensionskasse und PKRück	Andreas Heimer
15.00	Kaffee	

Aktuelle Zahlen – PKG Pensionskasse

	2015		2016
Deckungsgrad nach BVV 2	109.0%	30.9.	111.1%
Performance	0.90%	30.9.	4.76%
Verzinsung der Altersguthaben (umhüllend)	2.00%		1.25%
Bilanzsumme in Milliarden CHF	5.050	30.9.	5.474
Angeschlossene Arbeitgeber	1'468	30.9.	1'445
Aktiv Versicherte (aktuell pro Anschluss Ø 20.0)	28'003	30.9.	29'432
Rentner/innen (aktuell ~11% aller Destinatäre)	3'492	30.9.	3'807
Rentenumwandlungssatz aktuell (umhüllend)	6.6%		6.5%
Entwicklung Rentenumwandlungssatz		2017	6.4%
		2018	6.2%
		2019	6.0%

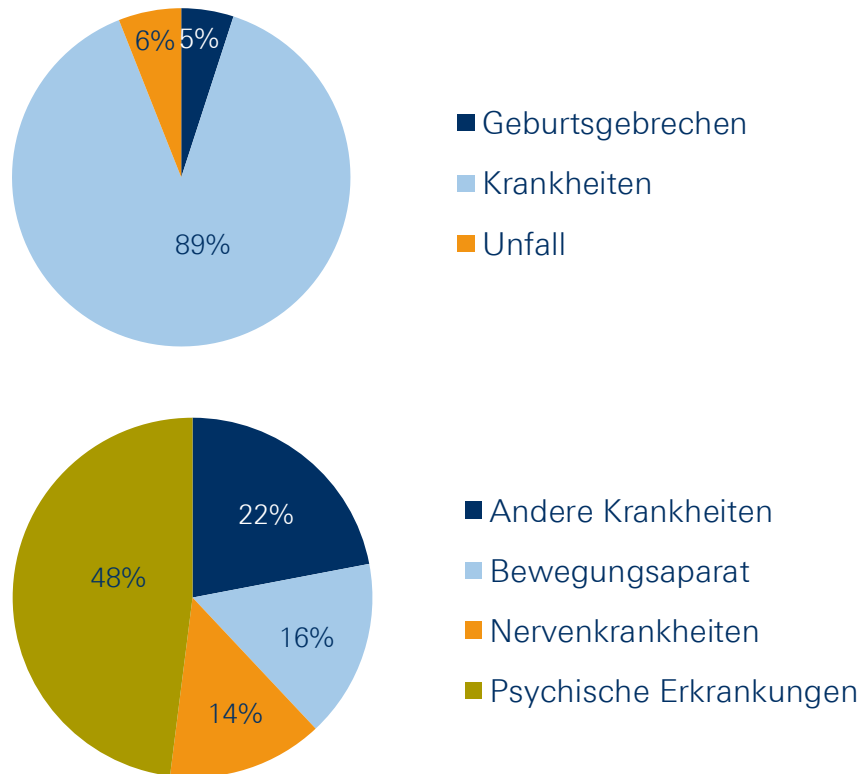
Vorsorge – wofür?

- Alter: Aufbau eines Altersguthabens = Ausrichtung der Altersrente
- Invalidität und Tod: Versicherungsschutz = Ausrichtung der Invaliden- oder Hinterlassenenrente



Invaliditätsfälle

Krankheitsbilder aus der IV-Statistik 2015



Quelle: IV-Statistik 2015

- 9 von 10 IV-Fälle waren auf Krankheit zurückzuführen.
- Die Krankheitsbilder «Psyche» und «Bewegungsapparat» dominieren mit ca. zwei Drittel der Fälle.
- 4,4 % der Bevölkerung zwischen dem 18. Lebensjahr und dem Rentenalter erhalten eine IV-Rente.

➔ **Fachleute sind der Ansicht, dass 20 bis 30 Prozent aller Fälle durch frühzeitiges Eingreifen verhindert werden könnten.**

Vorsorge – wofür?

- Alter: Aufbau eines Altersguthabens = Ausrichtung der Altersrente
- Invalidität und Tod: Versicherungsschutz = Ausrichtung der Invaliden- oder Hinterlassenenrente
- **Strategie: Fokus auf «aktives Leistungsfallmanagement»**



Referenten

■ Stefan Kessler

- Selbständiger Betriebswirt mit unternehmerischen Erfahrungen
- Seit Mitte 2014: Aufbau von *Continget*, einem hochkarätigen Netzwerk

■ Andreas Heimer

- Über 25 Jahre Erfahrung im Versicherungsbereich, unter anderem bei der Bearbeitung von anspruchsvollen Schadenfällen und dem Aufbau von Massnahmen im Bereich Prävention und Schadenabwicklung
- Seit August 2008 Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Leistungen bei der PKRück

Agenda

Zeit	Thema	Referent
13.00 – 13.10	Begrüßung	Peter Fries
13.10 – 14.10	Psychische Erkrankung aus Sicht des AG	Stefan Kessler
14.10 – 14.20	Pause	
14.25 – 14.55	Aktives Leistungsfallmanagement und Eingliederungskonzept PKG Pensionskasse und PKRück	Andreas Heimer
15.00	Kaffee	

Psychische Erkrankung aus Sicht eines KMU

Fakten und Hauptprobleme (20‘)

KMU-Sicht:

Was geht mich das an? (20‘)

Handlungsansätze (20‘)

Wie viele psychisch Kranke stehen ungekündigt im Berufsleben?

Anteil der Erwerbstätigen, unterteilt nach psychischem Gesundheitszustand, Zahlen für die Schweiz:

Personen mit schwerwiegender psychischer Erkrankung:

?

Personen mit mittelschwerer psychischer Erkrankung:

?

(Quelle: OECD Bericht 2015)

Wie viele psychisch Kranke stehen ungekündigt im Berufsleben?

Anteil der Erwerbstätigen, unterteilt nach psychischem Gesundheitszustand, Zahlen für die Schweiz:

Personen mit schwerwiegender psychischer Erkrankung: **ca. 75%**

Personen mit mittelschwerer psychischer Erkrankung: **ca. 80%**

Die allermeisten psychisch Kranken arbeiten!

(Quelle: OECD Bericht 2015)

Wie viele Menschen leiden an einer psychischen Erkrankung?

„Harte Zahlen“ sind gefragt!

- Beispiel: Verschreibung von Antidepressiva, erhoben durch einen Krankenversicherer in Deutschland:
6% der Erwerbspersonen erhielten innerhalb von 1 Jahr eine Antidepressiva-Verordnung;
Durchschnittlich erhielt jede dieser Personen innerhalb dieses Jahres 214 Tagesdosen.
- Die Gründe dafür kann man in Frage stellen – die Zahlen und Grössenordnungen aber nicht.

(Quelle: Techniker Krankenkasse, Depressionsatlas, 2015)

Wie viele Menschen leiden an einer psychischen Erkrankung? (II)

Zahlen zur Situation in der Schweiz:

- Prävalenz, d.h. Häufigkeit einer Erkrankung, im Erwachsenenalter (während eines Jahres):
Angst- und Panikstörungen: ca. 15%
Mittlere bis starke Depression: ca. 6%
- Rund 5% der Bevölkerung haben sich innerhalb eines Jahres wegen psychischer Probleme behandeln lassen.

(Quelle: BAG, Bericht „Dialog-Projekt psychische Gesundheit“)

Schlussfolgerung 1

- Teilweise herrscht ein „Zahlensalat“, das ist klar.
- Die harten Zahlen (z.B. Medikamente) und die zahlreichen Befragungen passen aber gut zusammen.
- Erstaunliche persönliche Erfahrungen im Rahmen meiner Continget-Arbeit, ebenfalls passend.
- Wer die Augen nicht vor der Realität verschliesst, nimmt zur Kenntnis:

Sicher 20% der Erwerbstätigten sind *dieses Jahr* betroffen

Sicher 40% der Erwerbstätigen sind *einmal im Leben* betroffen

Schlussfolgerung 2

(Zur Erinnerung)

75-80% davon arbeiten.

Und zwar bei uns und bei Ihnen.

Ich mache beliebt, sich aus KMU-Sicht und KMU-Interesse auf einige Fragen einzulassen:

- Kennen Sie Ihre 15% aktuell Betroffenen?
- Falls nein: weshalb nicht?
- Geht Sie das als ArbeitgeberIn etwas an?

Wem Sie gerade zuhören

continget

- Dahinter stehen: Regina Knöpfel & Stefan Kessler
- Thema: Arbeit & psychische Erkrankung.
- Ziel: Die Situation für Unternehmen und Betroffene verbessern: berufliche Integration + Wirtschaftlichkeit
- Zwei Handlungs-Ansätze:
 - Beratung & Begleitung von Unternehmen
 - Beteiligung an Führung und Kapital von Unternehmen

Wem Sie gerade zuhören

Stefan Kessler

- Ausbildung:
 - Lic. Phil 1 (Uni Zürich)
 - Nachdiplomstudium Betriebswissenschaften (ETH Zürich)
- Berufliches:
 - 5 Jahre Mitinhaber einer Marketingagentur;
 - 6 Jahre Mitinhaber & Geschäftsführer einer KMU für Eingliederungsunterstützung („Case Management“)
 - Heute VR von 4 KMU und externer Strategieberater, parallel Aufbau von Continget („2 Welten“).

Weshalb wir bei der Arbeit wenig von den Betroffenen wissen

Wir sitzen in einem **Teufelskreis**:

1. „Versteckis“ der Symptome am Arbeitsplatz
→ **frühes Handeln nicht möglich.**
2. Mitarbeiter mit positivem Verlauf „outen“ sich nicht
→ **Häufigkeit der Fälle wird deutlich unterschätzt**
→ **Schwere der Fälle wird deutlich überschätzt**

Weshalb wir bei der Arbeit wenig von den Betroffenen wissen (II)

Teufelskreis (Fortsetzung):

3. Das negative Erfahrungswissen von uns allen wird laufend bestätigt („schwierig“, „kommt selten gut“)

→ **Negative Karrierefolgen**
während und nach Erkrankung

4. = 1. „Versteckis“ der Symptome am Arbeitsplatz ...

Mitarbeiter mit
Symptomen:
Versteckspiel

Frühintervention:
Systematisch verpasst

Folgekosten:
Systematisch erhöht

Gute Verläufe:
bleiben unerkannt
Schlechte Verläufe:
gewinnen hohe
Aufmerksamkeit

Erfahrungswissen
bestätigt:
Nie Personal mit
Verdacht auf
psychische Erkrankung
einstellen oder
befördern

3 Hauptprobleme (Fach-Blickwinkel)

1. Frühe Interventionschancen mit Einbezug des Arbeitsplatzes werden zu oft verpasst.
2. Die Fallzahl wird im Arbeitsleben unterschätzt, die Fallschwere wird überschätzt.
3. Erfahrungsschatz: „Einmal psychisch krank = dauerhaft leistungsgemindert“, Verdacht auf psychische Erkrankung = Zusatzrisiko ohne Zusatznutzen

Als Unternehmer nehme ich mich von Punkt 3 nicht aus!

Ergibt das Probleme für KMU (Arbeitgeber-Sicht) ?

Lassen Sie sich von meiner Begeisterung, von Medienberichten etc. nicht einfach „anstiften“ ... ermitteln Sie selbst!

3 typische KMU- und Unternehmer-Themen:

1. Kosten
2. Sicherung des reibungslosen Betriebs
3. Vermeidung grosser, existenzieller Risiken

Kostenfolgen

Für unsere Volkswirtschaft sind die Kosten sehr hoch.

Anzahl IV-Renten aus psychischen Gründen:

1986: ca. 24'000

2015: ca. 100'000

Anzahl IV-Renten aus anderen Gründen:

1986: ca. 94'000

2015: ca. 122'000

Lebt jede dieser Personen von CHF 4'000.- pro Monat, ergeben sich jährliche *direkte* Kosten von CHF 4.8 Mia (ohne jegliche indirekte Kosten zu rechnen).

Kostenfolgen für Sie als Arbeitgebende?

- Unbestrittene direkte Cash-Kosten:
Grössenordnung 1.5% der Lohnsumme

Herleitung: Ihre Absenzquote beträgt 3%, die Hälfte davon gründet auf psychischen Problematiken. Diesen Lohn zahlen Sie und Ihre MA faktisch selbst, auch wenn sie eine KTG-Versicherung abschliessen.

- Unbestrittene verzögerte Cash-Kosten:
Risikoprämie bei der PK, Grössenordnung
1.5% der versicherten Lohnsumme

Herleitung: Risikoprämie über alle Altersklassen im Schnitt 3%, die Hälfte davon gründet auf psychischen Problematiken.

Kostenfolgen für Sie als Arbeitgebende

(II)

- Erhebliche indirekte Kosten, z.B. für neue Stellenbesetzungen, unzufriedene Teams, Präsentismus („anwesend ja, produktiv nein“) ...

Persönliche Empfehlung: **ich würde mich an die „harten Zahlen“ halten**, insbesondere im Gespräch mit den Finanzverantwortlichen.

- Dramatische Kosten können aus zu wenig gemanagten Risiken entstehen, z.B. aus Arbeits-konflikten mit Medienpräsenz, Suiziden, ...

Persönliche Empfehlung: **Darauf sollte jeder Arbeitgeber vorbereitet sein** – praxisnah, verbindlich (Standards / Richtlinien)

Kostenfolgen für Sie als KMU: Fazit

- Ganz direkt geht es um ca. 3% des Lohnaufwands – dieses Kuchenstück kann man realistischer Weise um 1/3 verkleinern (siehe z.B. Erfahrungen von PKRück)
- Körperliche Beschwerden kommen dazu – also reden wir von 6% des Lohnaufwands und 2% Sparpotenzial.
- Grosse Unterschiede nach Branche, Unternehmen / Unternehmensteil, Kultur; unter die Lupe nehmen!
- Es geht um einen substantziellen Beitrag – vor allem, wenn Massnahmen wenig bis nichts kosten.
- Unbestritten: Den Grossteil von «Ausgliederungs-kosten» trägt die öffentliche Hand ...

Sicherung des Betriebs

- Situationen mit „schwierigen Mitarbeitenden“ können Teams, Vorgesetzte, HR und Kunden über Monate, teilweise über Jahre, stark in Beschlag nehmen.
- Liegt die eigentliche Ursache ganz oder teilweise in einer psychischen Problematik, können Lösungsversuche wie in einem Hamsterrad drehen ...
- Vorgesetzte mit Defiziten in der Personalführung sind ein Treiber für Krankheit und Invalidität.
- Entscheiden Sie selbst in Ihrer Organisationseinheit über Anpassungsbedarf / Potenzial

Vermeidung grosser Risiken

- Typische Risiken sind Arbeitsplatzkonflikte oder Erkrankungen nach Kündigung (direkte Kostenfolgen im Bereich von Monatslöhnen).
- Frage, die jedes KMU beantworten sollte: wenn 15% meiner Belegschaft eine psychiatrisch Problematik aufweisen – manage ich die damit verbundenen Themen genügend gut und intensiv?
- Persönliche Einschätzung: Das Haftungsrisiko der obersten Führungsgremien und Führungspersonen steigt.

Handlungsempfehlungen BASIC

Ebene Gesamtunternehmen:

- Melden Sie AUF-Fälle frühzeitig und konsequent.
- Sorgen Sie dafür, dass RehaTel konsequent genutzt wird - lieber einmal zu viel als einmal zu wenig.
- Berichten Sie im VR, in der Geschäftsleitung und/oder am nächsten Kadermeeting vom Anlass und bleiben Sie am Thema dran. Es tut sich Vieles!
- Verinnerlichen Sie sich wichtige Fakten (siehe Folgeseite) und kommunizieren Sie diese bei Bedarf.

Know-how BASIC

Ebene Gesamtunternehmen:

- Die meisten Menschen, die an einer psychischen Erkrankung leiden, stehen im Arbeitsprozess – genau so wie die meisten Menschen, die an einer körperlichen Erkrankung leiden!
- Fast die Hälfte aller Menschen ist einmal im Leben betroffen. Es kann jeden treffen, unabhängig von Einkommen, Geschlecht, Bildung ...

Know-how BASIC

Ebene Gesamtunternehmen:

- Für viele Problematiken typisch: sie zeigen sich zuletzt am Arbeitsplatz. *„Frühwarnzeichen im Betrieb sind Spätwarnzeichen der Erkrankung!“*
(Zitat Thomas Ihde-Scholl, Psychiater)
- Auch bei gut geführten Firmen in guten Branchen gibt es ein direktes Einsparpotenzial von 1-2% der Lohnsumme.

Handlungsempfehlungen BASIC

Ebene Einzelfall (VG und HR):

Schritt 1: Verantwortung übernehmen

- Problem ansprechen: früh, klar, verhaltensbezogen
- Klare Vorgaben entwickeln, Unterstützung anbieten
- Kontakt zu behandelndem Arzt
- Ev. im Team knapp kommunizieren

(Quelle: Niklas Baer, Fachstelle für psychiatrische Rehabilitation BL, diverse Unterlagen)

Handlungsempfehlungen BASIC

Ebene Einzelfall (VG und HR):

Schritt 2: Verantwortung teilen

Bedingungen stellen, zum Beispiel:

- Leistung und Sozialverhalten des Mitarbeitenden
- Aufnahme von professioneller Behandlung
- Information durch Behandelnde
- „Takt“, Überprüfung

Broschüre für Arbeitgeber: www.rheinleben.ch/print/arbeitgeber.pdf

Broschüre mit Gesprächstipps: www.wie-gehts-dir.ch

Handlungsansätze PLUS

Ebene Gesamtunternehmen:

- Arbeitsgruppe im Auftrag von VR oder GL einsetzen: Ist-Situation, Handlungsbedarf, Kosten : Nutzen ...
- „Anti-Stigma-Massnahmen“: siehe Beispiel, in Umsetzung bei Migros Luzern (www.kein-tabu.ch)
- Aktive Vernetzung, z.B. mit kooperativem Psychiater (siehe SAP, macht dies im grossen Stil)
- Psychische Erkrankungen (und nicht nur psychische Gesundheit) zum Strategieschwerpunkt erklären
- !!!

Know-how und Handeln PLUS

Wir geben Support, wo wir können, und vernetzen, wo wir nicht kompetent sind.

Unkompliziert möglich, z.B. für Zugriff auf Teile unserer „Bibliothek“ oder für aktuelle Fragen und Inputs

continget

Continget Beratung & Entwicklung AG

Stefan Kessler & Regina Knöpfel

Seestrasse 45, 8002 Zürich

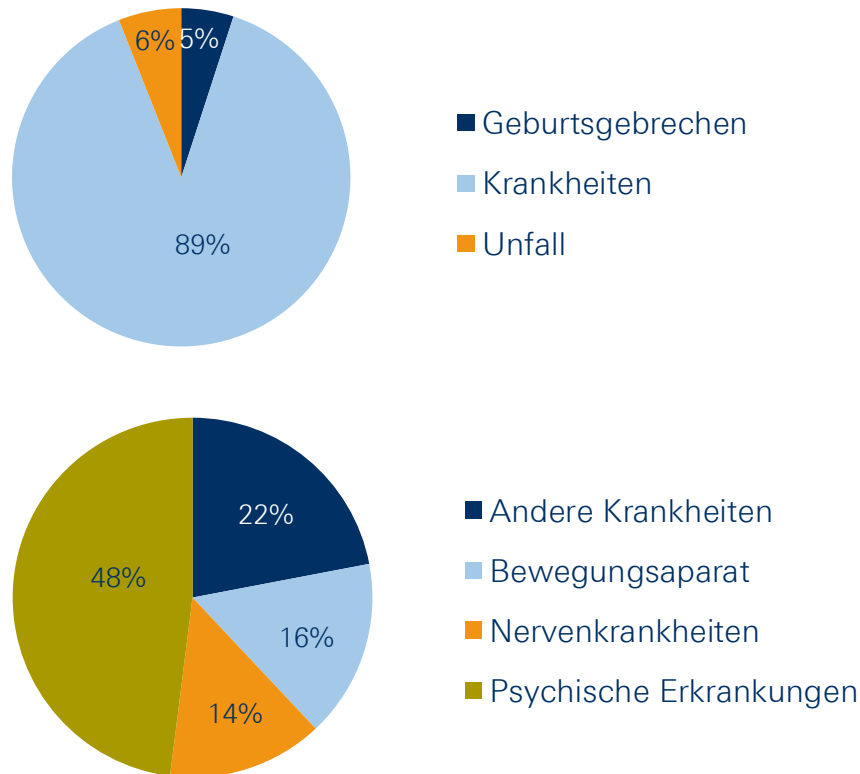
s.kessler@continget.ch / Tel. 079 708 56 11 / www.continget.ch

Agenda

Zeit	Thema	Referent
13.00 – 13.10	Begrüßung	Peter Fries
13.10 – 14.10	Psychische Erkrankung aus Sicht des AG	Stefan Kessler
14.10 – 14.20	Pause	
14.25 – 14.55	Aktives Leistungsfallmanagement und Eingliederungskonzept PKG Pensionskasse und PKRück	Andreas Heimer
15.00	Kaffee	

Invaliditätsfälle

Krankheitsbilder aus der IV-Statistik 2015



Quelle: IV-Statistik 2015

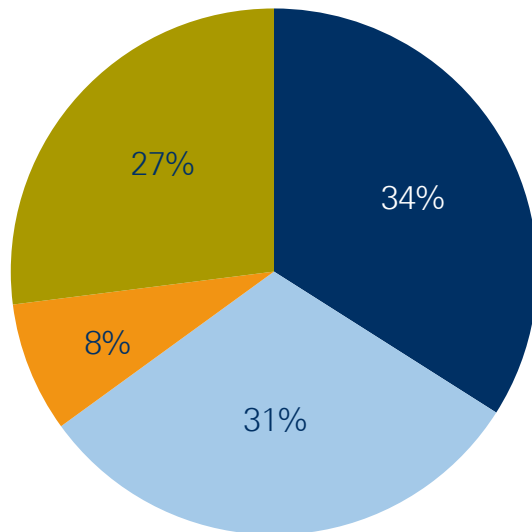
- 9 von 10 IV-Fälle waren auf Krankheit zurückzuführen.
- Die Krankheitsbilder «Psyche» und «Bewegungsapparat» dominieren mit ca. zwei Drittel der Fälle.
- 4,4 % der Bevölkerung zwischen dem 18. Lebensjahr und dem Rentenalter erhalten eine IV-Rente.

➔ **Fachleute sind der Ansicht, dass 20 bis 30 Prozent aller Fälle durch frühzeitiges Eingreifen verhindert werden könnten.**

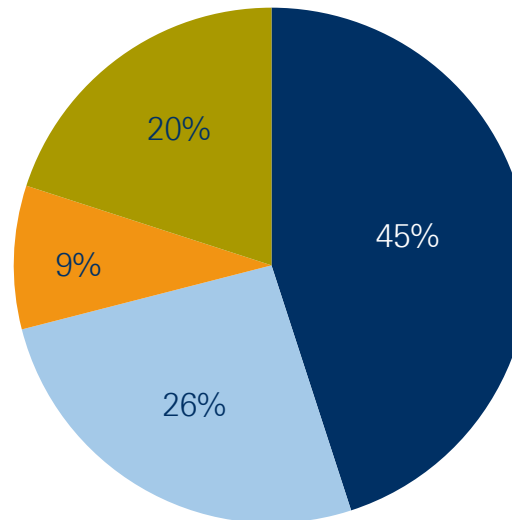
Herausforderung «Psychische Erkrankungen»

Massive Zunahme psychischer Erkrankungen bei Neuberentungen

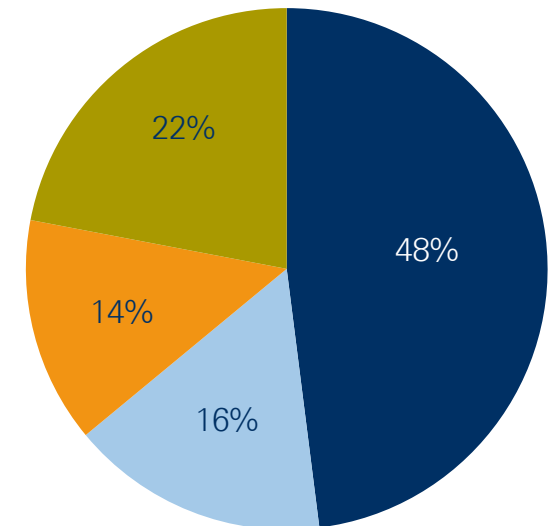
1996



2005



2015

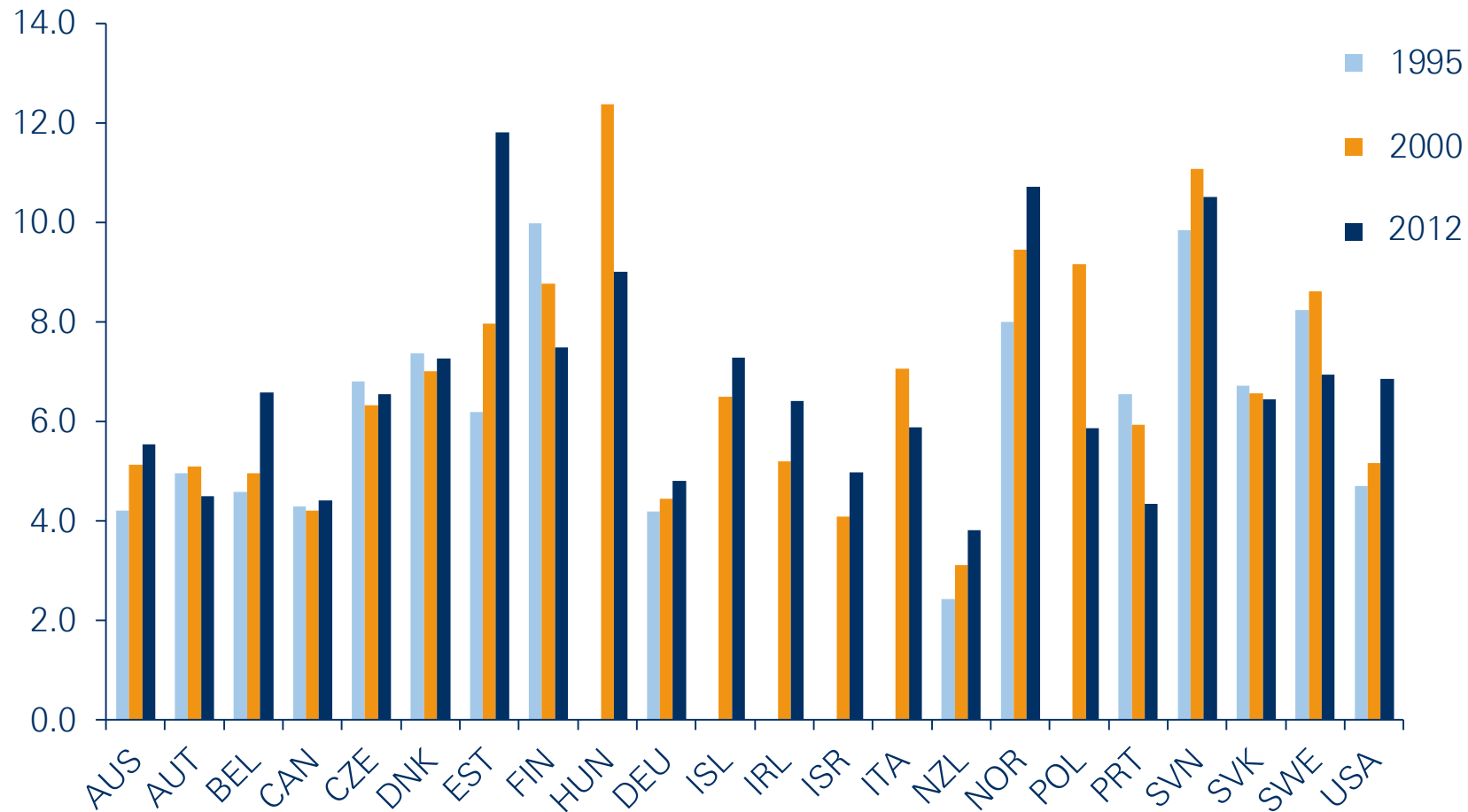


- Psychische Krankheiten
- Knochen und Bewegungsorgane
- Nervensystem
- Andere Krankheiten

Quelle: IV-Statistik

Beispiel Veränderungen/Trends: Invalidität

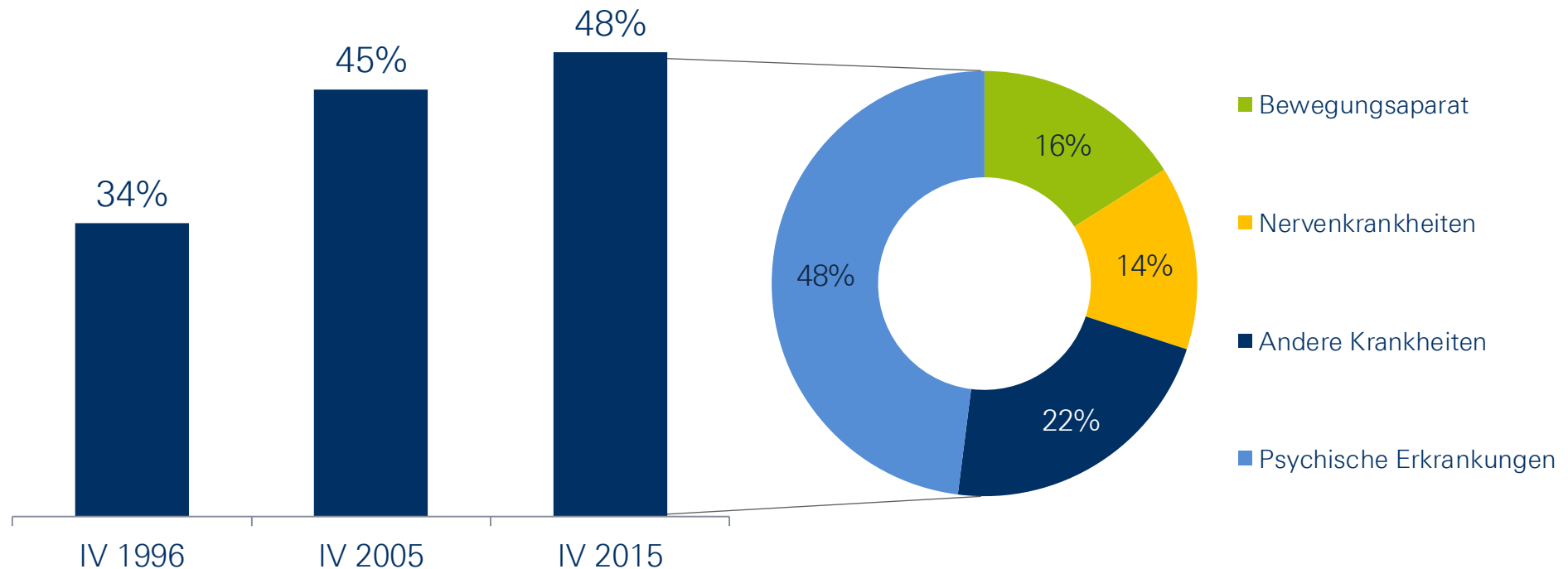
Anteil der IV-Rentenbezüger an der erwerbsfähigen Bevölkerung in %



Quelle: OECD

Massive Zunahme Anteil psychischer Erkrankungen

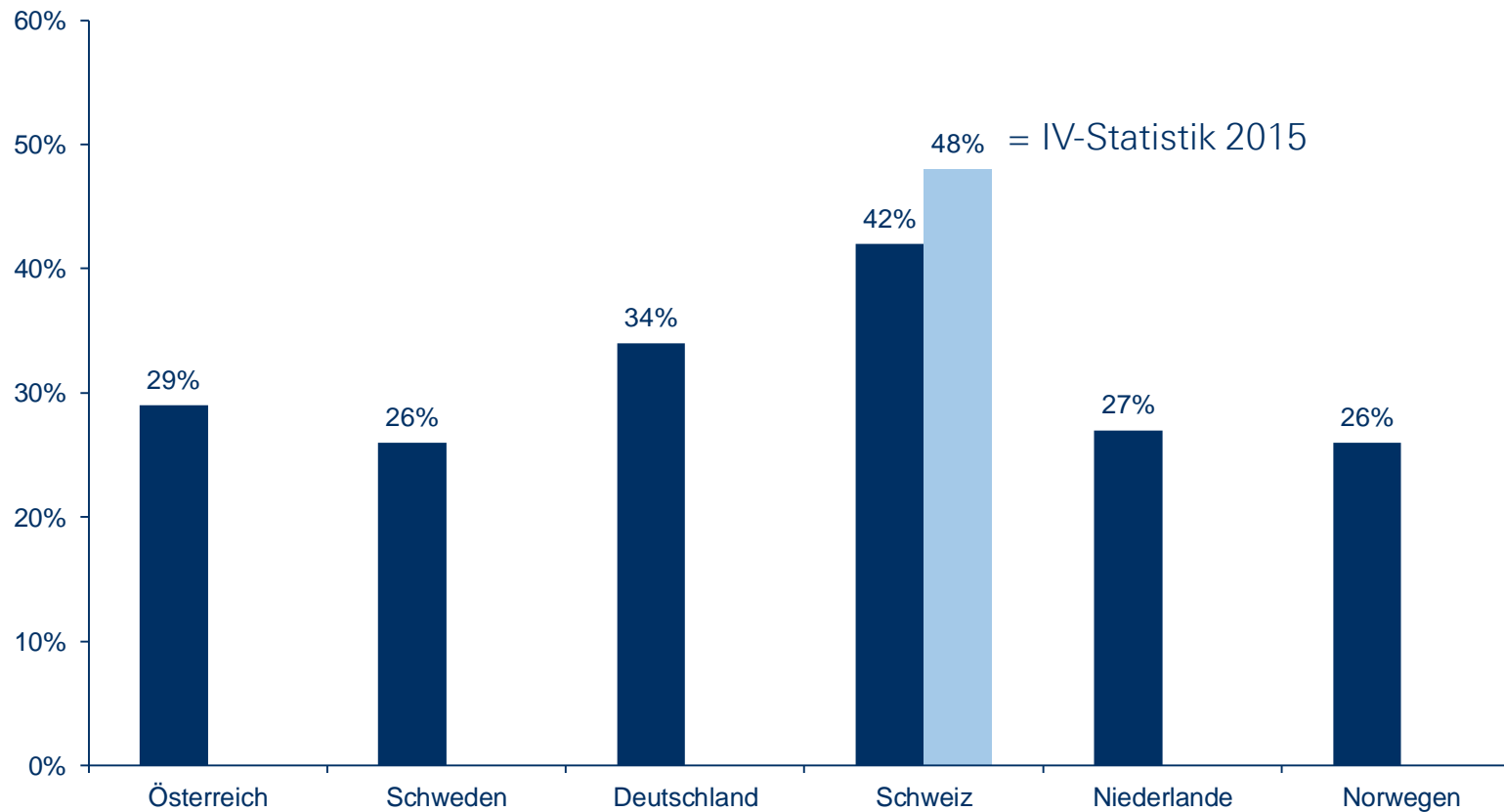
Anteil Krankheitsbild psychische Erkrankungen bei Neurenten der IV



Quelle: IV-Statistik

Psychische Erkrankungen

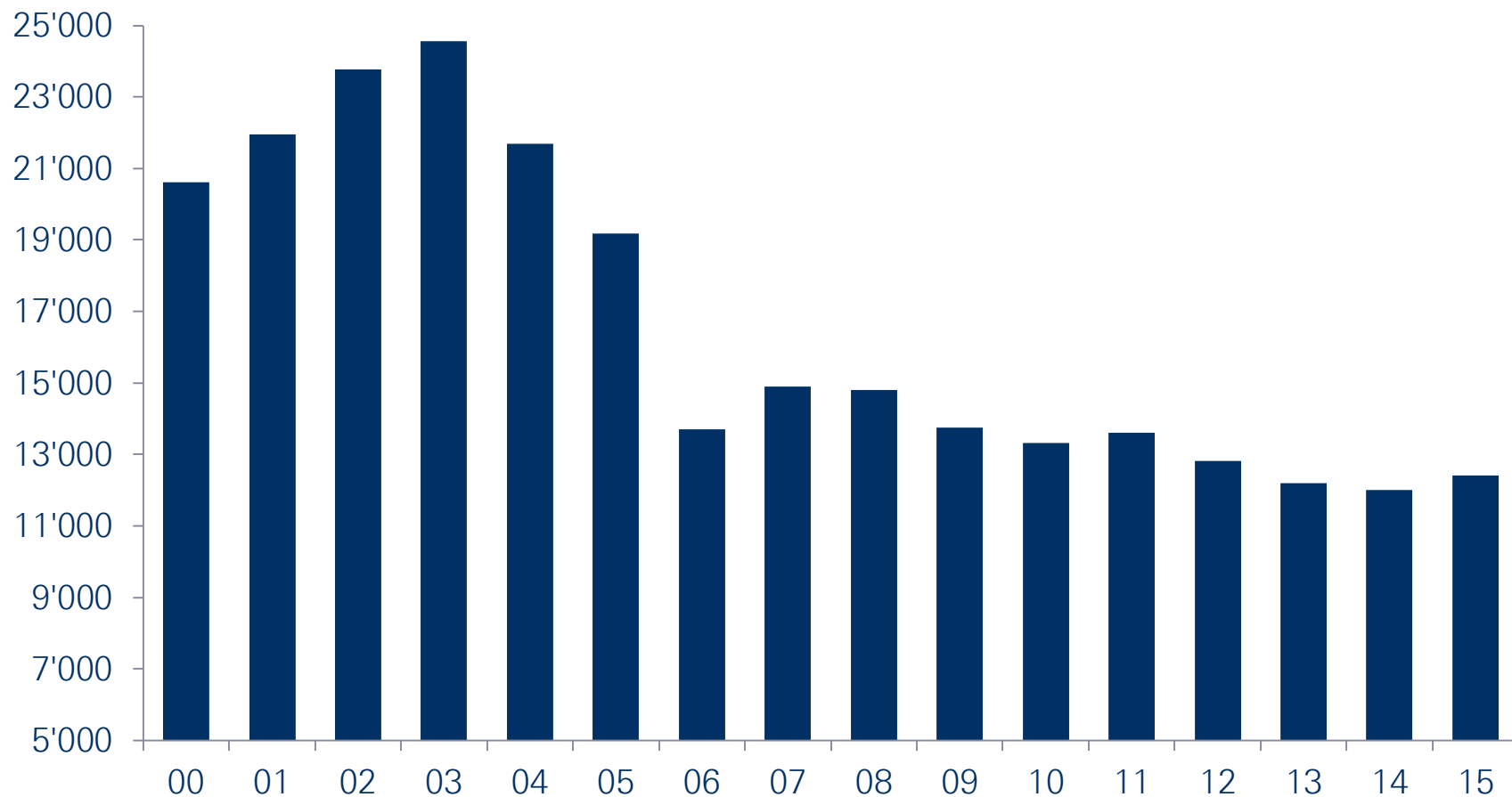
Anteil psychischer Erkrankungen an den IV-Zugangsdiaagnosen (2007)



Quelle: OECD

Entwicklung Anzahl IV-Neurenten in der Schweiz

Anzahl der krankheitsbedingten Invaliditäts-Neuberentungen (2000 – 2015)



Quelle: IV-Statistik

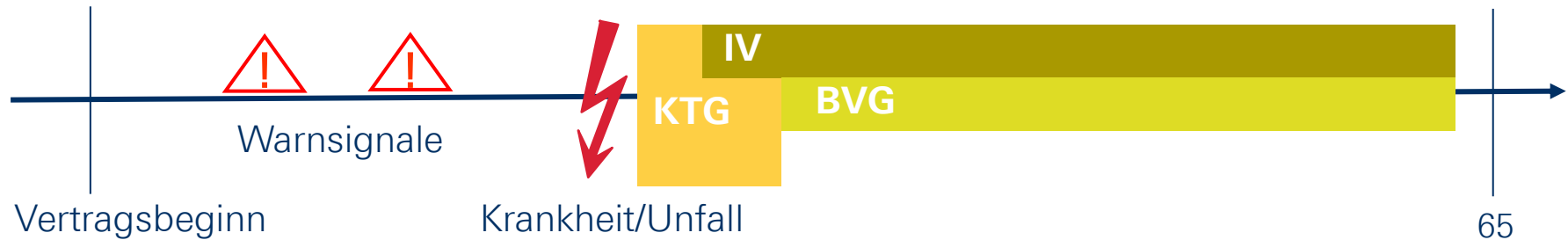
Pressezitate: IV – Psychische Krankheiten

«Die Arbeitgeber sind zu wenig gut gerüstet, um mit psychisch erkrankten Mitarbeitern umzugehen. Die IV schenkt der Rolle der Arbeitgeber und den Erwerbsanreizen zu wenig Beachtung. Zwischen den involvierten Akteuren ist die Koordination zu gering [...]»

«Die durch psychische Krankheiten verursachten direkten und indirekten Kosten sind hoch. [...] [Sie] werden auf 3,2 Prozent des Bruttoinlandprodukts geschätzt, was rund 20 Milliarden Franken pro Jahr entspricht.»

Quelle: Neue Zürcher Zeitung, 9.5.2015

Leistungsfallmanagement – Arten



Leistungsfall **verhindern**

durch:

- Prävention
- Gesundheitsprüfung



Leistungsfall **managen**

durch:

- Früherfassung
- Falltriage
- Koordination
- Case Management
- Behandlungskonzept



Leistungsfall **verwalten**

durch:

- technisch-admin.
Fallbearbeitung
- Gutachten
- Streitfälle

Nutzen Sie das Präventionsangebot!

PKG Pensionskasse unterstützt Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Setzen Sie das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden ganz oben auf die Prioritätenliste und nutzen Sie das Präventionsangebot!
- Grundsatz: Führungskräfte und Personalverantwortliche bauen sich ein Präventionswissen auf und werden so befähigt, selber kritische Situationen zu erkennen und firmenintern ihre eigenen Präventionsstrategie ein- und durchzuführen.



Beschrieb Präventionspaket: Seminare

- Praxisbezogenes Seminarprogramm für Führungskräfte und Personalverantwortliche
 - Themen u.a.: Umgang mit Sonder-situationen, Verbesserung Arbeitsklima, Führungsinstrumente
 - Vermittlung von Wissen und Tools, um Präventionsmassnahmen im Betrieb umsetzen zu können
- Die Präventionsseminare sind für Kunden der PKG Pensionskasse kostenlos.

Lucerne University of Applied Sciences and Arts
HOCHSCHULE LUZERN
Soziale Arbeit

pk:rück

Fachseminare zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Die Fachseminare werden von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der PKRück durchgeführt.

Alle Informationen finden Sie auch auf unserer Website unter www.hslu.ch/s170.

FH Zentralschweiz

Beschrieb Präventionspaket: RehaTel

Die Beratungs-Hotline RehaTel steht den Betrieben als Ansprechpartner für Anfragen in speziellen Situationen rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung:

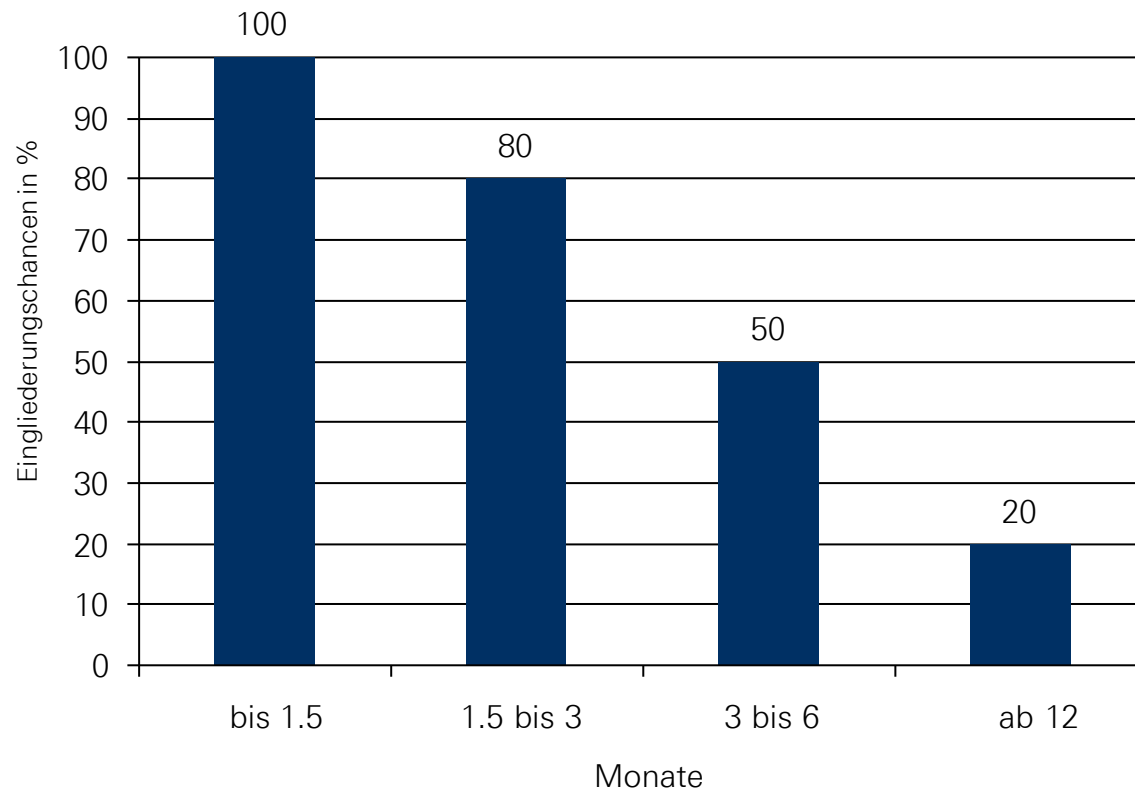
→ Die Kunden der PKG Pensionskasse können RehaTel **kostenlos** nutzen.



043 268 27 77

Meldung und Eingliederungschancen

Eingliederungschancen von Arbeitsunfähigkeitsfällen mit Case Management-Potenzial



Quelle: IV-Statistik

Potenzial im Bereich Leistungsfallmanagement

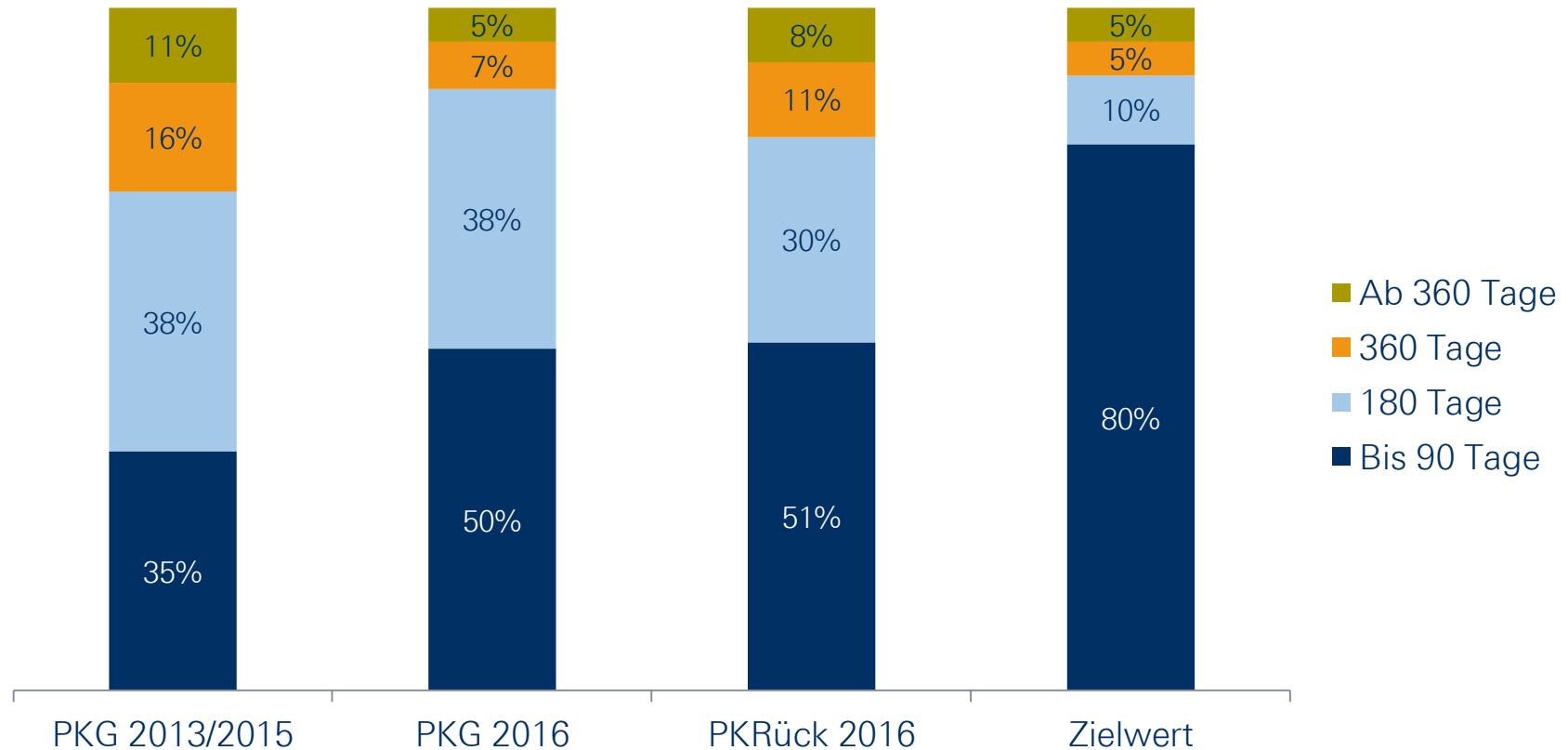
Eingliederung in der Arbeitsunfähigkeitsphase

Mit Prävention in den Betrieben und in Kombination mit Case Management können ca. 20 bis 30 Prozent potenzieller IV-Fälle verhindert werden.



Meldung Arbeitsunfähigkeit

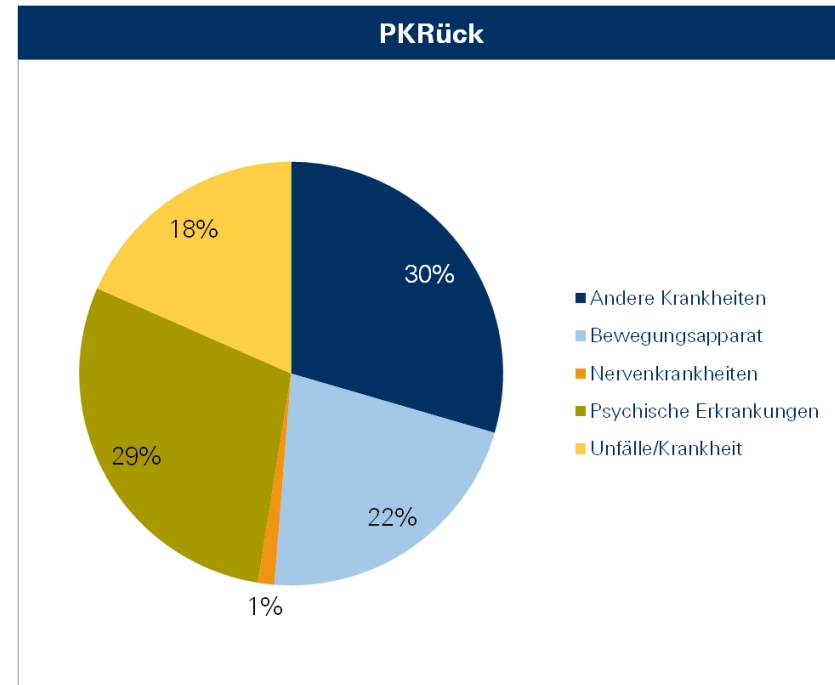
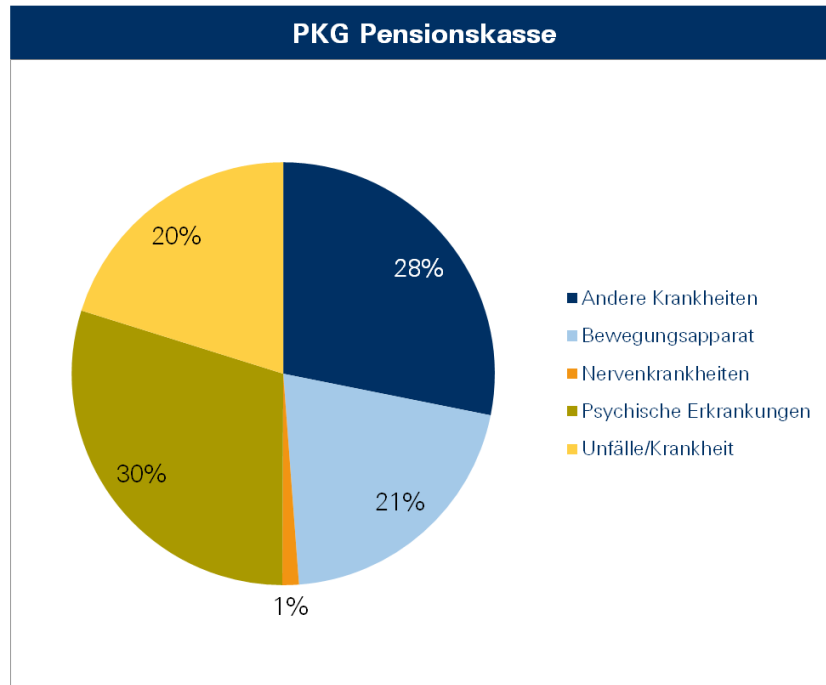
Auswertungsperiode vom 01.01.2013 bis 30.06.2016



- Seit 2013 verbessert sich der Meldeprozess stetig. Im 2016 erhalten wir 88 Prozent aller Krankheitsmeldungen innerhalb 180 Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit
- Unsere Eingliederungsbemühungen können wir momentan noch nicht vollumfänglich gestalten

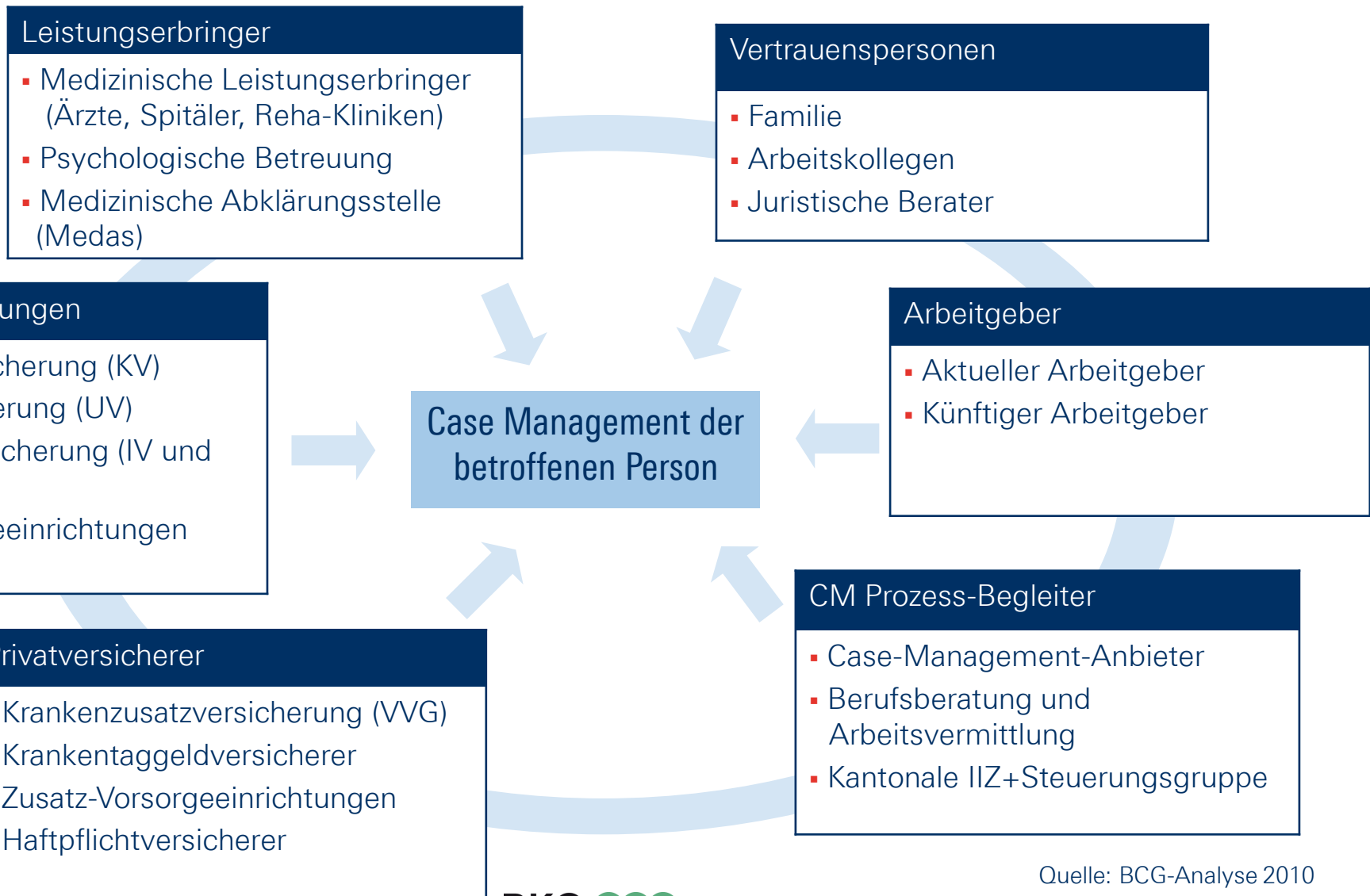
Krankheitsbilder aller uns gemeldeten AUF-Fälle

Auswertungsperiode vom 01.01.2013 bis 30.06.2016



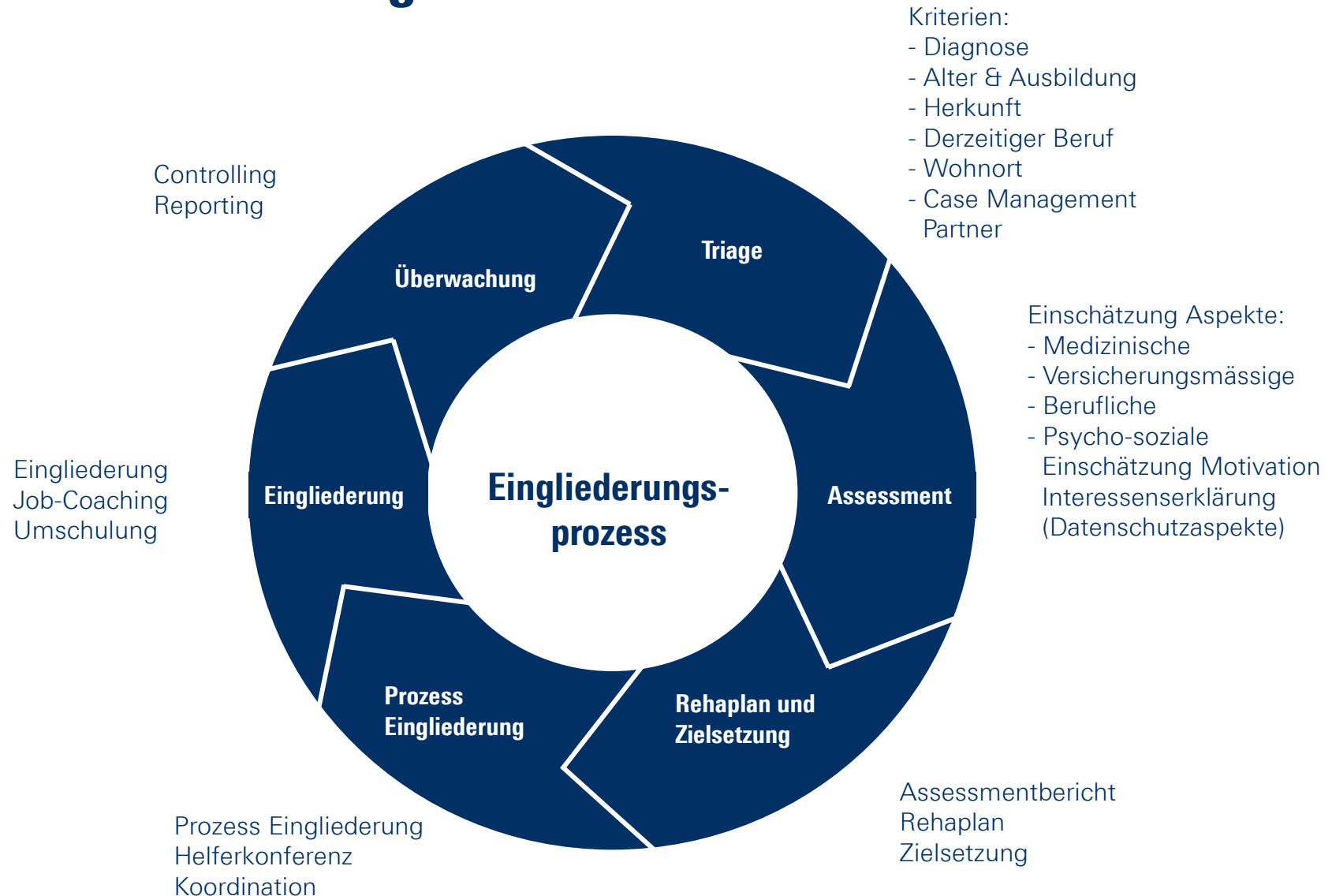
- Das Krankheitsbild „Psyche“ müssen wir im Auge behalten. Wir stellen in den vergangenen Jahren eine Zunahme fest. Unsere Eingliederungsbemühungen müssen kurz- und mittelfristig nochmals gesteigert werden. Frühe Meldung ist für den Erfolg zentral
- PKG Pensionskasse und PKRück analysieren die Situation laufend. Die Arbeitgeber unterstützen die Eingliederungsbemühungen mit einer frühen Meldung nachhaltig

6 Gruppen von Interessenvertretern beim Case Management



Quelle: BCG-Analyse 2010

Ablauf Case Management



Vorgehen bei Case Management-Fällen

Depression/Burnout

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

Persönlichkeitsstörungen

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

Allgemein

- 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

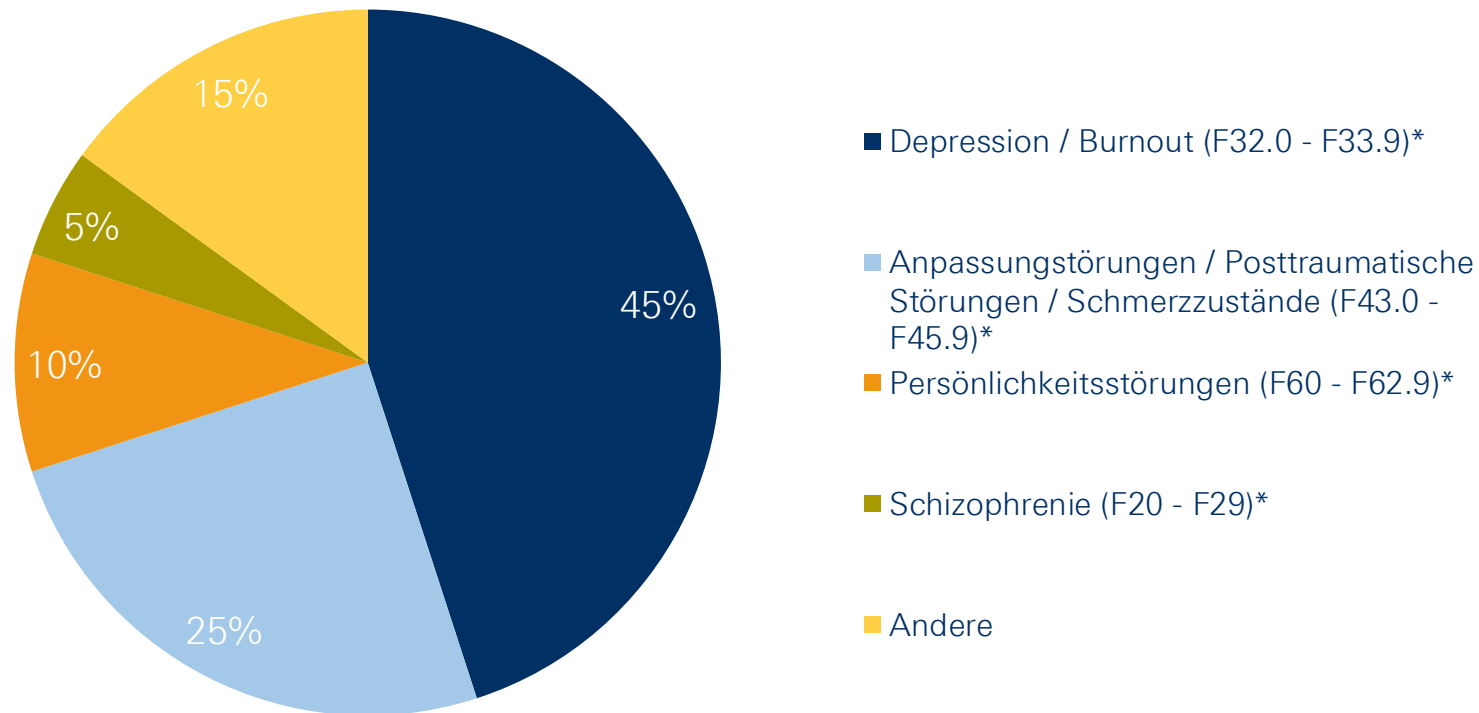
Anpassungsstörungen/post-traumatische Störungen/Schmerzzustände

- Intensive und aktivierende Betreuung
- Auf genügend intensives therapeutisches Setting achten
- Ursachen verstehen, Fokus aber ebenso auf das übrige Leben richten
- 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

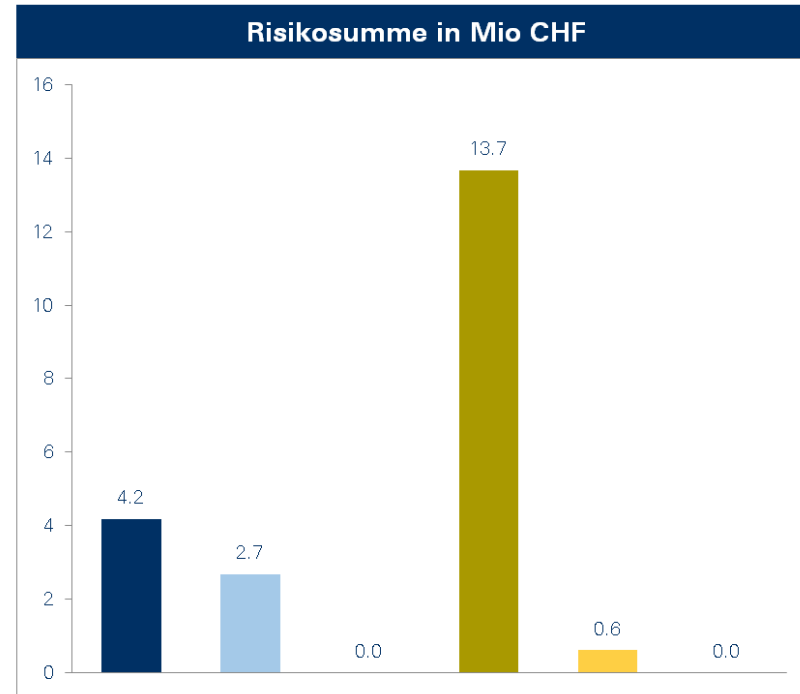
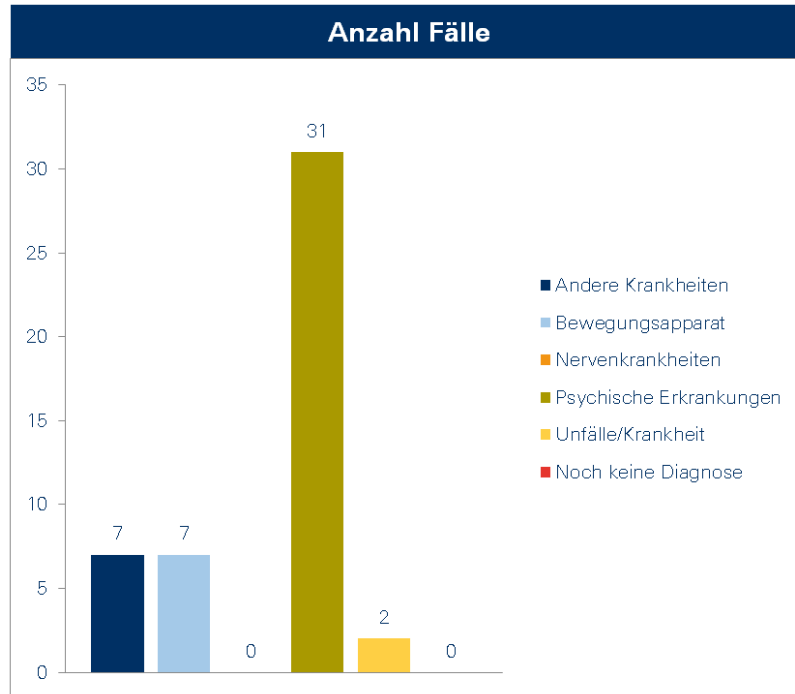
Psychiatrische Störungen in Fällen der PKRück



Für eine prognostische Einschätzung psychiatrischer Störungen ist neben der Diagnose die Bewertung der Anamnese und der psychosozialen / sozioökonomischen Umstände von entscheidender Bedeutung

Case Management – laufende Fälle

Auswertung am 13.09.2016

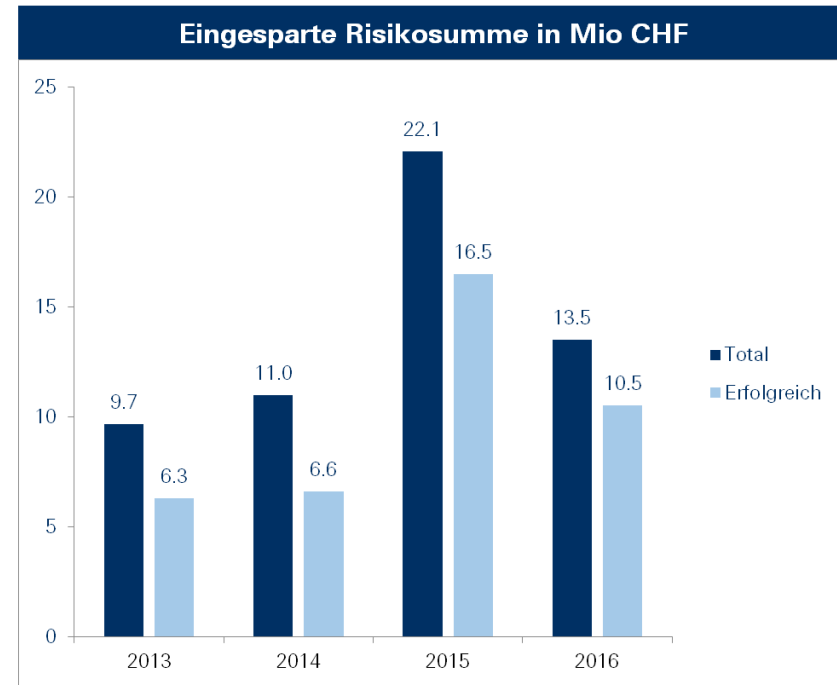
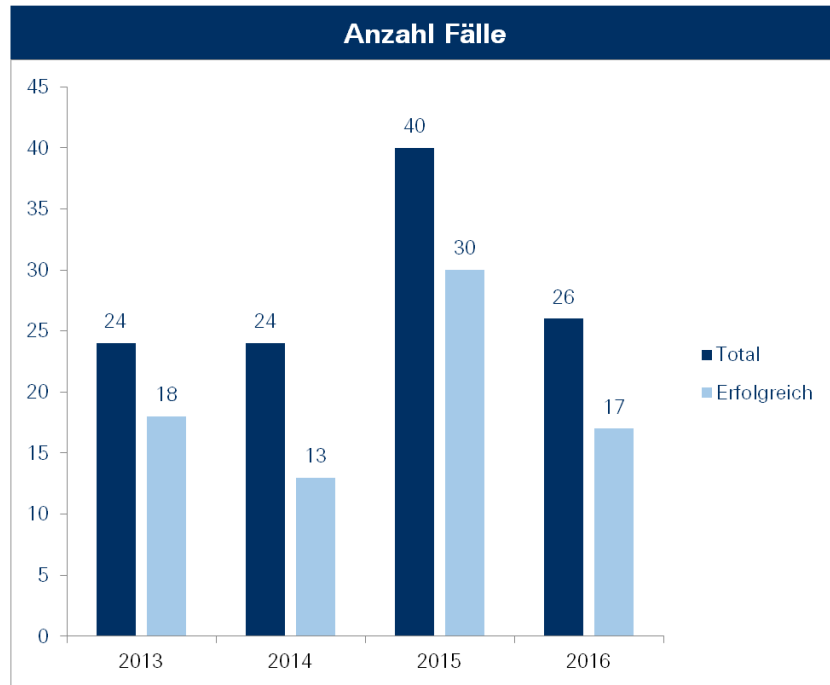


Bemerkungen:

- Momentan weist die Mehrheit aller Fälle im Case Management eine psychische Symptomatik auf
- Wir sind zuversichtlich, dass in über 50 Prozent der Fälle eine Eingliederung realistisch ist; d.h. wir gehen hier von einer Einsparung von über CHF 10 Mio. aus
- Durchschnittliche Risikosumme beträgt pro Fall über CHF 450'000

Case Management – Abgeschlossene Fälle

Auswertungsperiode vom 01.01.2013 bis 30.06.2016



Bemerkungen:

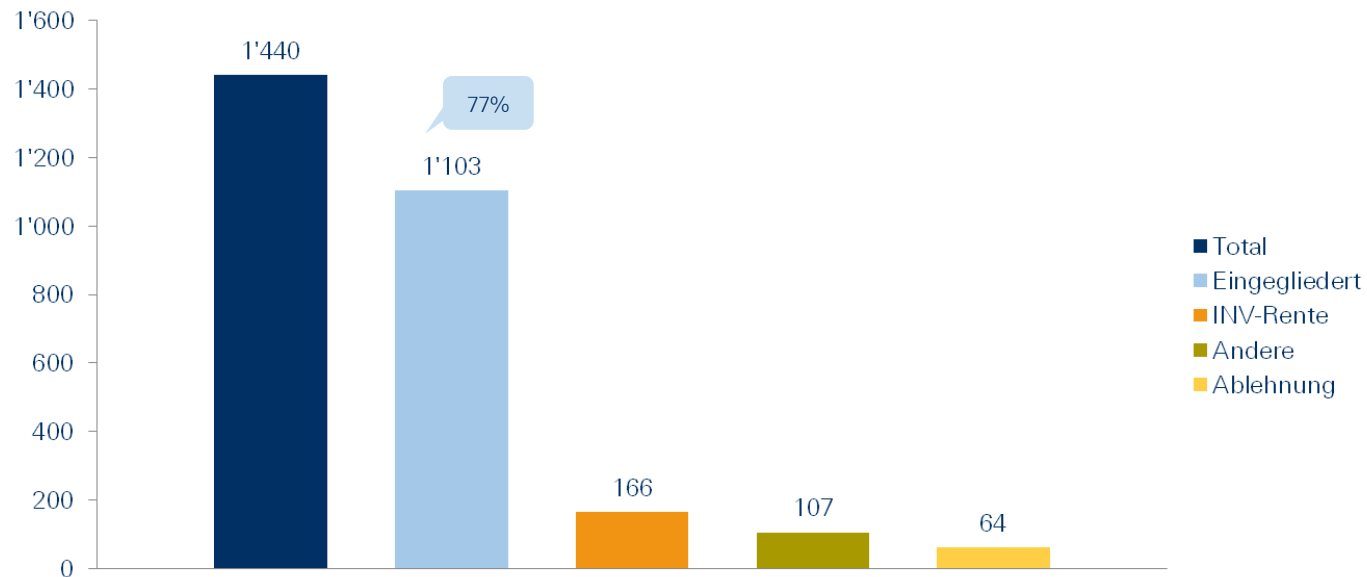
- Erfolgsquote «Eingliederung mit Unterstützung durch ein Case Management» liegt bei 40 Prozent (Boston Consulting Studie). Erfolgsquote bei der PKRück liegt derzeit bei erfreulichen 65 Prozent (Zeitraum 2011 bis 2015). Das Resultat für die PKG sieht äusserst erfreulich aus (Erfolgsquote 68 Prozent)
- Konkrete Einsparungen von Rentenleistungen CHF 40Mio.

PKG Pensionskasse mit hoher Eingliederungsquote

Auswertungsperiode vom 01.01.2013 bis 30.06.2016

Übersicht abgeschlossene Arbeitsunfähigkeitsfälle:

Unsere Bemühungen «Eingliederung vor Rente» sind erfolgreich!



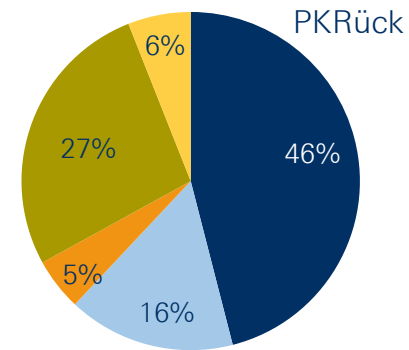
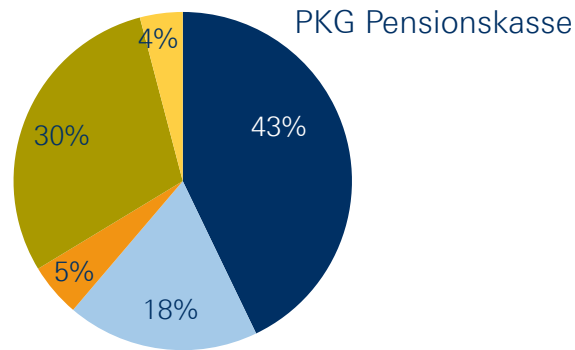
— Eingliederungsquote 77%

— Neuverrentungsquote 12%

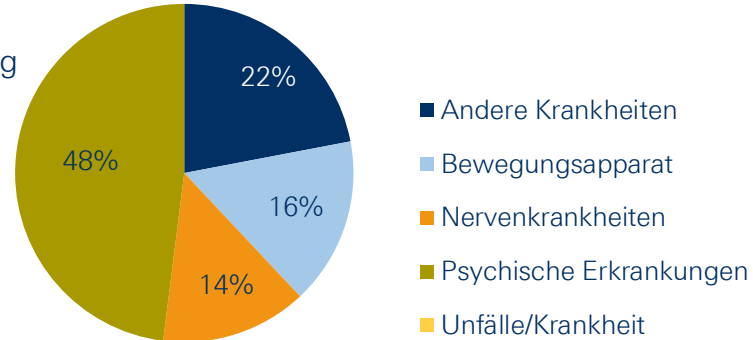
➔ Das umfassende Leistungsfallmanagement ist sehr erfolgreich. Alle Bemühungen tragen zu diesem Resultat bei

Krankheitsbilder der Neurenten (Invalidität)

Auswertungsperiode vom 01.01.2013 – 30.06.2016



Invalidenversicherung
(IV-Statistik 2015)



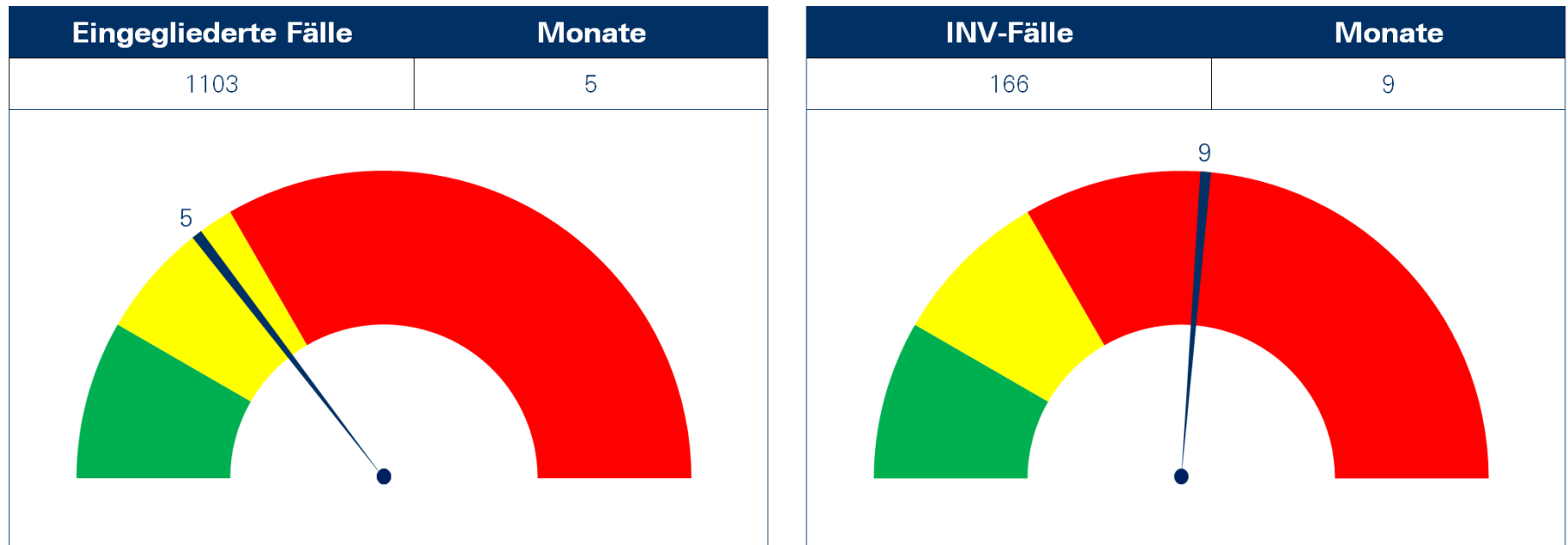
- Andere Krankheiten
- Bewegungsapparat
- Nervenkrankheiten
- Psychische Erkrankungen
- Unfälle/Krankheit

- Seit 2013 wurden 166 Neurenten beurteilt und gesprochen. Aufgrund des verzögerten Meldewesen erkennen wir im Eingliederungspotenzial im «Krankheitsbild Psyche»

Fälle mit Abschlussgrund «Eingegliedert» und «IV-Rente»

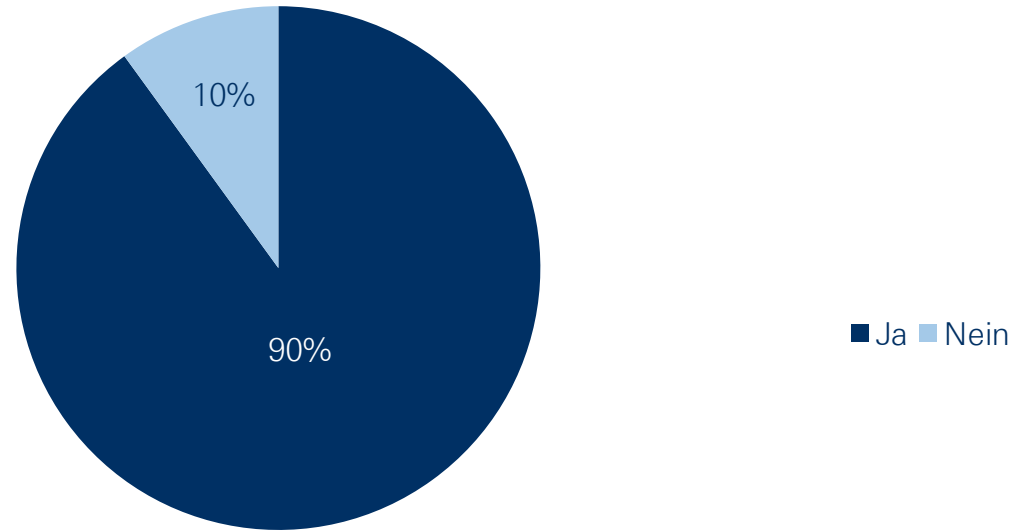
Auswertungsperiode vom 01.01.2013 – 30.06.2016

Die durchschnittliche Meldedauer für Fälle, die eingegliedert werden konnten und für Fälle, in denen am Ende eine Invalidität resultierte, sind aus der folgenden Grafik ersichtlich:



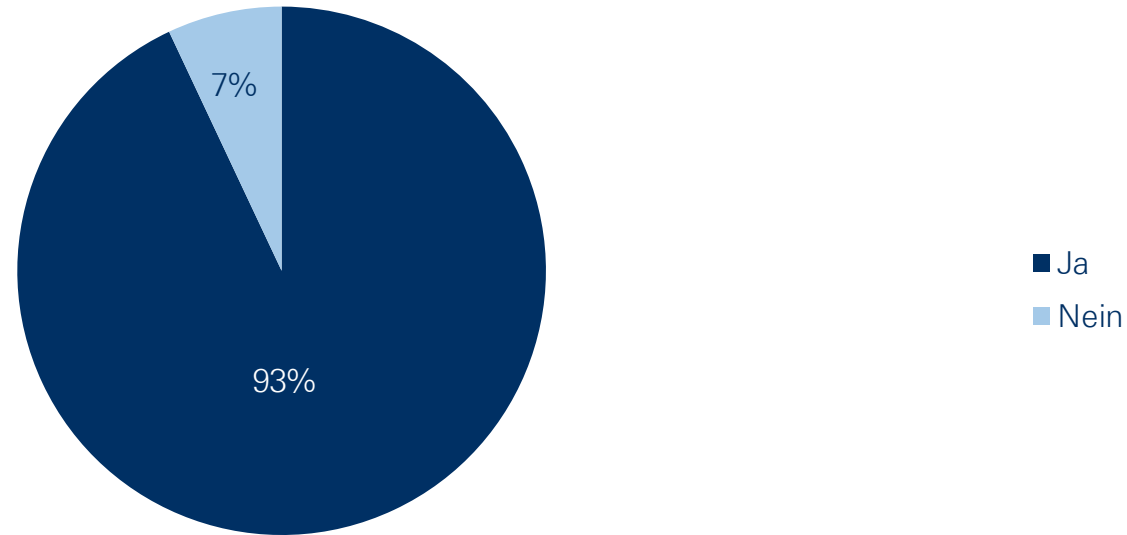
Unsere Anstrengung den Meldeprozess zu verbessern ist deutlich angebracht

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Frage: «Sind Sie momentan – 3 Jahren nach erfolgter Eingliederung - noch arbeitsfähig?»



- Resultat: Wir können von einem erfolgreichen und äusserst nachhaltigen Eingliederungsmanagement sprechen: 90 Prozent aller Befragten sind zur Zeit arbeitsfähig

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Frage: «Würden Sie sich nochmals für ein Case Management entscheiden?»



- Fazit: Über 90 Prozent der befragten Personen würden sich heute nochmals für eine Case Management Unterstützung entscheiden.

Positive Feedbackessenzen

«obwohl mein Gesundheitsproblem nicht gelöst worden ist, bin ich seitens meinem Case Manager bestens über meine Rechten und Pflichten informiert worden.»

«Ich bin Ihnen sehr dankbar»

«Danke für das Angebot»

«Sehr rasch wurde nach einer Lösung für die schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zusammen mit AG und mir gesucht.»

«Ich konnte mich 100% auf den Case Manager verlassen»

«Wenn ich mich auf die IV gestützt hätte, so wäre ich heute, nach gut 14 Monaten Arbeitsunfähigkeit noch nicht im Arbeitsprozess.»

«Im Gegensatz zur IV wird bei «fokusarbeit» etwas bewegt, man wird betreut und vor allem vorwärts gemacht....»

Unser Angebot – Leistungsfallmanagement



proaktiv



reaktiv



aktiv



Leistungsfall **vermeiden**

durch:

- Prävention
- Warnsignale erkennen
- Frühmeldung/-erfassung

Leistungsfall **verwalten**

durch:

- Fallbeurteilung
- Intervention IV-Verfahren
- technisch-admin. Fallabwicklung

Leistungsfall **managen**

durch:

- Fall-Triage
- Case Management
- Koordination mit übrigen Sozialversicherungen

Unser Angebot – Prävention von Leistungsfällen



- Praxisbezogenes Seminarprogramm für Führungskräfte und Personalverantwortliche, speziell auf KMU-Betriebe ausgerichtet, in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Luzern



- Vermittlung von Wissen und Tools, um Präventionsmassnahmen im Betrieb umsetzen zu können



- RehaTel: Beratungs-Hotline für Anfragen in speziellen Situationen rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit

Fazit

Erfolgreiches Konzept:

- Innovative Unterstützung für Arbeitgebende durch PKG im Bereich «Prävention und Eingliederung vor Rente»
- Aktives und umfassendes Leistungsfallmanagement führt zu weniger Berentungen und somit zu mehr glücklichen und leistungsfähigen Arbeitnehmenden

Agenda

Zeit	Thema	Referent
13.00 – 13.10	Begrüssung	Peter Fries
13.10 – 14.10	Psychische Erkrankung aus Sicht des AG	Stefan Kessler
14.10 – 14.20	Pause	
14.25 – 14.55	Aktives Leistungsfallmanagement und Eingliederungskonzept PKG Pensionskasse und PKRück	Andreas Heimer
15.00	Kaffee	