



“Mental Disability
and Work: Breaking
the Barriers“

03/18/2010
Zürich

Rentabilität: warum sich die Eingliederung für den Arbeitgeber lohnt

Marc Edel

Leiter Gesundheitsmanagement

Feldschlösschen Getränke AG



Rentabilität und Eingliederung

- Risiken bei Eingliederung
- Positive Auswirkung auf die indirekten Unternehmenskosten
- Direkte Auswirkungen auf die Unternehmenskosten

Das Integrationsteam

- Betreuung im Integrationsteam
 - Intern
 - Vorgesetzte, HR-Verantwortliche
 - Extern
 - Eingliederungsfachleute der IV
 - Fachleute der Krankentaggeld- und Unfallversicherung

Konkretes Vorgehen

- Integrationsteam
 - Netzwerk einbeziehen. Der Mitarbeitende steht im Mittelpunkt
 - Klar definierte Integrationsbedingungen
 - Medizinische Beurteilung (Zumutbarkeit)
 - Startdatum
 - Anwesenheitszeit (keine Leistung)
 - Steigerungspotential
 - Begleitung durch Fachleute der IV etc.

Leistungen der Invalidenversicherung

- Persönliche Beratung vor Ort
 - Gespräche im Betrieb mit den Beteiligten
 - Organisation und Begleitung der Eingliederung am Arbeitsplatz (Anwesenheit vor Leistung etc.)
- Finanzielle Beteiligung
 - Aufwandsentschädigung an Betrieb
 - Hilfsmittel
 - IV-Taggelder bei der Eingliederung

Phase 1 – Indirekte Kosten

- Reduktion Absenzquote
 - Positive Auswirkung auf die indirekten Kosten, z.B.:
 - Reduktion interner Aufwand
 - Reduktion von Mehrstunden, keine zusätzlichen Temporär-Kräfte
 - Keine Qualitätseinbussen

Diese Kosten sind nur schwer messbar

Phase 2 – Messbarer Erfolg

- Konkrete Einsparungen werden erst nach ca. zwei Jahren messbar:

Beispiel Feldschlösschen:

- Reduktion der Prämie im Bereich Krankentaggeld:
 - **35% (Prämiensatz)**
- Reduktion der Prämie im Bereich der obligatorischen Unfallversicherung
 - **13.3% Berufsunfall**
 - **4.7% Nichtberufsunfall**