

Modelle der Arbeitsintegration im internationalen Vergleich

Thomas Rüst

THOMAS RÜST GmbH
PROJEKTE + AUSBILDUNG
soziales · gesundheit · rehabilitation

Übersicht...

- Die Diskussion in der OECD als Leitfaden für die internationale Perspektive
- Ein Vorschlag für die Praxis: ein Matrix-Modell als Landkarte
- Sich abzeichnende Tendenzen und vorläufige Fragen die sich - auch für die Schweiz - aus dieser Matrix ergeben

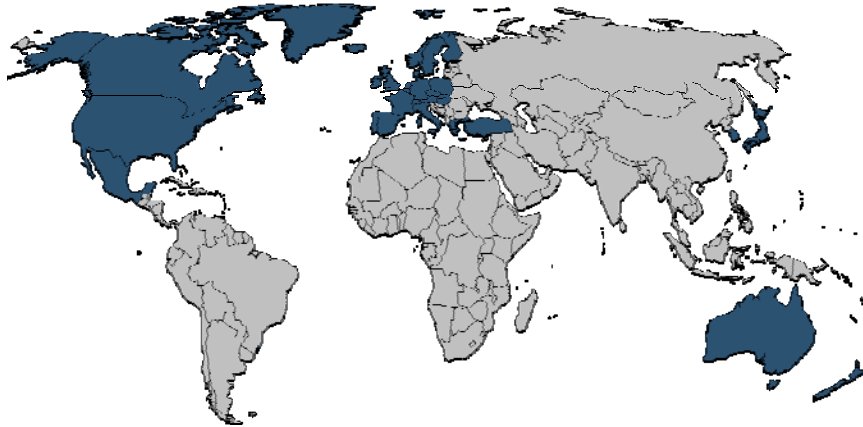
Internationale Perspektive ...

Überblick – aber wenig Details...

andere kochen auch mit Wasser ...

International = Perspektive der westlichen Industrieländer

z. B.: EU oder OECD



z.B. OECD: „Transforming Disability into ability“ (2003)

Ausgangspunkt:

Doppelte Zielsetzung in Sozialpolitik:

- Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt vermeiden
- Einkommenssicherheit für alle gewährleisten

Das Dilemma:

- Integration gelingt nur unbefriedigend
- Wachsende Transferzahlungen führen zu steigenden Kosten

- Die Fragestellung:

- Können die beiden Ziele besser verbunden werden ?
- Gibt es ein nationales „best practice“ Modell ?

OECD: „Transforming Disability into ability“ (2003)

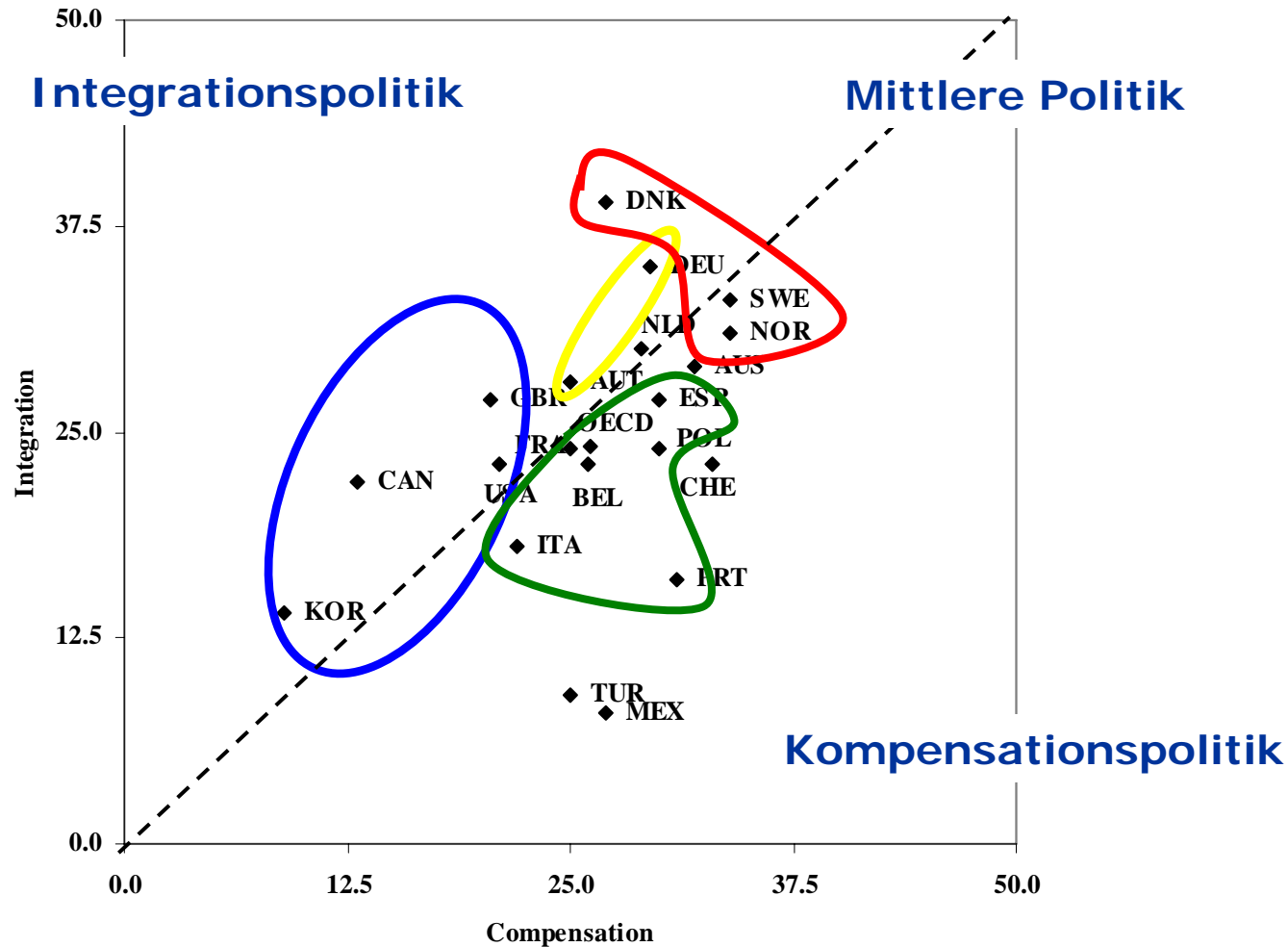
Politiktypologie erarbeitet:

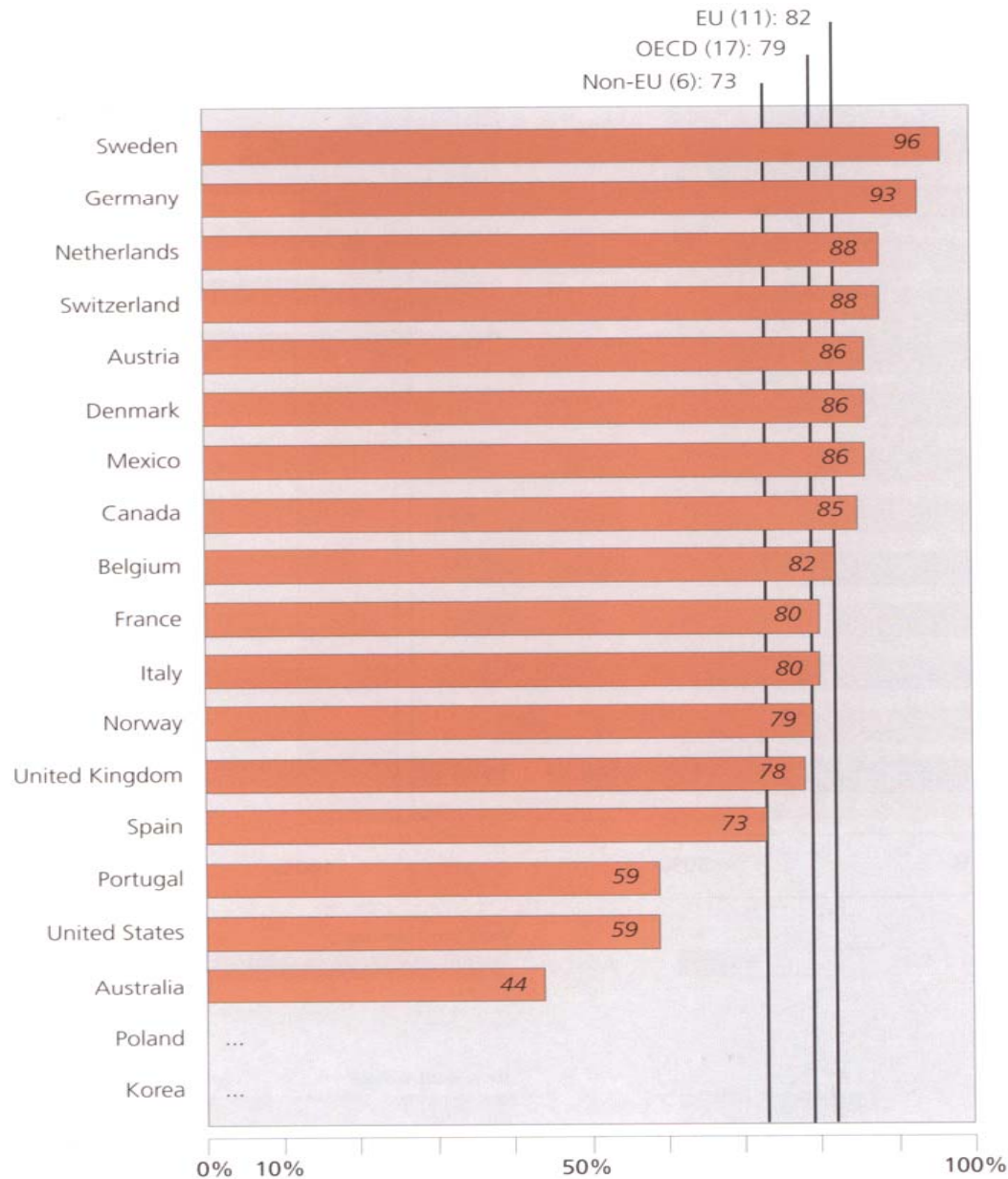
- Massnahmen mit kompensatorischem Charakter
- Massnahmen mit integrationsförderndem Charakter

Vergleich nationaler Strategien:

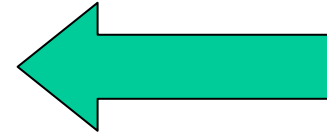
1. Aussagen dazu welche Strategie zu mehr Beschäftigung führt ist so nicht möglich (→ nationale Erwerbsquote ist bestimmend)
2. Kompensationspolitik fördert Einkommenslage und Zahl der Rentenempfänger
3. Integrationspolitik fördert Einkommenslage noch stärker

OECD: „Transforming Disability into ability“ (2003)





Relatives Einkommen von Menschen mit Behinderungen (OECD 2003)



Balance zwischen Integrationsorientierung und Kompensationspolitik ist wesentlich



OECD: „Transforming Disability into ability“ (2003)

- Keine Identifikation einer nationalen „best-practice“ Politik
- Unterschiede, die offenbar mit politischen Entscheidungen zusammenhängen
- „Auf der Basis dieser Beobachtungen lassen sich folgende politische Massnahmen empfehlen: “

Empfehlungen der OECD 2003

1. „Behindert“ nicht mit „arbeitsunfähig“ gleichsetzen
2. „Kultur gegenseitiger Verpflichtungen“
 - Gesellschaft muss Integration aktiv fördern
 - Behinderte sollten sich aktiv beteiligen als Gegenleistung.
3. Individuelle Leistungspakete
 - Dies erfordert kleine und zielgerichtete Integrationsprogramme
4. Einbeziehen der Arbeitgeber (...und der Gewerkschaften)
 - Wirksam sind nur Verpflichtungen, die durchgesetzt werden können
5. Geldleistungen flexibilisieren
6. Reform der Programmverwaltung
 - Breite Kenntnisse, Zeit, Qualifikation der MA, Koordination

Ein Matrix Modell für die berufliche Integration ?

(nach Thornicroft und Tansella, 1999, 2009)

Örtl. Dimension	Zeitdimension		
	(A) Input	(B) Prozess	(B) Outcome
(1) Land / Region	Budget / Gesetze, Anreizstrukturen, QM-Richtlinien,		
(2) Lokale Ebene/ Dienstleister	Org. und Angebot Dienstleistungen, Info zu Bedarf, Netzwerke		
(3) Individuelle Ebene Stellensuchende, Arbeitgeber, Integrationsfachpers.	Fachliche Kompetenz, Zugang zu Angeboten, Information der Nutzer.		

Vertiefende Länderstudien (2006 – 2009)

Die Schweiz war an 1. Studie (CH / N / PL) beteiligt

Review 2008 stellt drei Themen ins Zentrum:

a) Verwirrende Vielfalt der Akteure

- Wie kommt „richtige“ Person zu „richtiger“ Leistung

b) Arbeitgeber als Teil der Lösung und nicht als Teil des Problems sehen

c) Flexibilisierung (→ „Temporalisierung“) der passiven Leistungen

→ **Synthesebericht** unter Einbezug von Daten aller OECD-Länder
ist in Arbeit

High Level Meeting Stockholm (Mai 2009)

Auswertung und Diskussion auf höchster Ebene unter aktueller Perspektive

- Anhang zur **Arbeitsmarktpolitik angesichts der Krise**:
„Es ist von grösster Wichtigkeit, die Fehler der Vergangenheit nicht zu wiederholen und angesichts der Krise, Menschen vorschnell zu berenten oder frühpensionieren, was einen langfristigen Ausschluss dieser Personen vom Arbeitsmarkt bedeuten dürfte.“
- Diskussion wird weiterhin **nach Bereichen parallel** geführt:
Roundtable zu Inklusion in Zeiten der Rezession der EU in Stockholm mit Vertretern von social welfare (Oktober 2009).
Diskussion, wie Arbeitsmärkte an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasst werden könnten (z.B. supported Employment, Sozialfirmen)

High Level Meeting Stockholm (Mai 2009) I

1. The right services to the right people at the right time:

- **One-stop-shop** (Beispiel: Nynäshamn, Schweden)
Gemeinsamer Zugang für Sozialversicherung, Arbeitsamt und Sozialamt
- **Ticket to work** (USA)
Bezüger von Benefits erhalten Ticket, mit dem sie Rehalleistungen bei Provider und zum Zeitpunkt ihrer Wahl beziehen können.
Private Provider können Angebote machen (und anerkennen lassen).
- **Outcome-based funding** (AUS) auch NL, GB
bedeute
 - mehr Anreize, Bewerber in Trainings zu platzieren
 - mehr Aufmerksamkeit für stärker Benachteiligte
 - stärker Nachfrage-orientiert, d.h. auf Bedarf der Stellensuchenden ausgerichtet

Outcome im Matrix Modell ?

Örtl. Dimension	Zeitdimension		
	(A) Input	(B) Prozess	(B) Outcome
(1) Land / Region			Sinkende Rentenzahlen und -kosten
(2) Lokale Ebene/ Dienstleister			Zahl erfolgreicher Platzierungen, Abgeschlossene Fälle Wachsendes Arbeitgeber-Netzwerk
(3) Individuelle Ebene Stellensuchende, Arbeitgeber, Integrationsfachpers.			Nachhaltige Arbeitsverhältnisse, gute Lebensqualität, Unterstützung von Recovery-Prozessen, Zufriedene Arbeitgeber.

High Level Meeting Stockholm (Mai 2009) II

2. Governments cannot do everything: Supports and incentives for employers

- **Disability Management** als Aufgabe des Unternehmers (D)
„Früherfassung und Frühintervention“ wird als Aufgabe des Unternehmers definiert
- **Flexibilisierung des Arbeitsmarkts**
Die Arbeitgebergruppe in der OECD forderte
 - Flexibilisierung der Arbeitsmärkte
 - Anreize für Unternehmer und Abbau von Hindernissen (Verpflichtungen, Risiken und Kosten im Versicherungsfall etc.)
 - Monitoring der Rentenleistungen / Missbrauch, falsche Anreize
 - Abgrenzung: Unternehmer sollen keine staatlichen Aufgaben übernehmen

FLEXICURITY ? (z.B.: Niederlande / Dänemark...)

„Vom absichernden zum aktivierenden Sozialstaat“

- Flexible und individuelle zuverlässige Vertragsformen
- Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die bei Arbeitswechsel oder im Krankheitsfall Sicherheit gewähren, durch Massnahmen hilft Beruf und Privatleben zu verbinden (z.B. Kinderbetreuung)
- Aktive Arbeitsmarktpolitik in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Strategien für lebenslanges Lernen
- Zentrale Funktion von Übergangsmärkten (Kombilohn, zweiter Arbeitsmarkt etc.)


Mehr oek. Absicherung bei mehr Risiko und Veränderung

BSV-Studie: „Übers Ganze gesehen sichert das schweizerische System die dargestellten atypischen Arbeitsverhältnisse rechtlich relativ gut ab“

Flexicurity im Matrix Modell ?

Örtl. Dimension	Zeitdimension		
	(A) Input	(B) Prozess	(B) Outcome
(1) Land / Region		Fördern eines funktionierenden flexiblen Arbeitsmarktes, bei hoher Erwerbsquote, Gewährleistung der materiellen Absicherung	
(2) Lokale Ebene/ Dienstleister			
(3) Individuelle Ebene		Bewältigung von Unsicherheit und Instabilität bei Ängsten vor Versagen, Ungenügen und mangelndem Selbstvertrauen in einem stigmatisierenden Umfeld	

Das BSV zum Thema Anreize...



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Improving incentives for employers and recipients:

Dangers ahead!

High-level Policy Forum: Sickness and Disability Policy Challenges in OECD Countries, Stockholm 14-15 May 2009
Alard du Bois-Reymond / Federal Social Insurance Office, Switzerland

Vermittlung + Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden als zentrale Aufgabe

Wachsendes Bewusstsein dass

- Direkter Kontakt und Kooperation mit Arbeitgebenden auf der individuellen Ebene erfolgt
- Arbeitgebende als Partner für Integrationsprozesse zu gewinnen sind und deren Interessen, wie die der Stellensuchenden zu berücksichtigen sind:
 - **Position Papers** der „Europäischen Vereinigung für Supported Employment (EUSE)“ (Projekt im Programm Leonardo da Vinci)
 - Aufbau von **Netzwerken**
 - Bildung von Arbeitgeber - **Erfagruppen** im Umfeld von SE-Projekten

High Level Meeting Stockholm (Mai 2009) III

3. Reemployment is the goal: Reforming sickness and disability benefits

- Rentenüberprüfungen in Holland

Reassessment (unter 45/50 J.): 37 % wurde Rente gestrichen oder reduziert.

Davon sind nach 3 Jahren 60 % in Arbeit

Beachte: Holland hatte Rentenquote von ca. 9% (CH: 5.2 %)

andere aktuelle Modelle:

- Pathway to work (UK)

- Flex-Job (DK)

Erfolgreiches Beschäftigungsmodell mit Lohnergänzungsleistungen.

Noch kein Rückgang der Zahl der Rentenbezüger.

FRAGEN aus der Matrix-Perspektive

- In der sozialpolitischen Diskussion steht bisher die **top-down** Wirkung im Vordergrund (durch Gesetze, Finanzierungen, Anreize)
- Wird die Umsetzung auf der individuellen Ebene dem Markt überlassen ?
Wer fördert den Dialog und Vernetzung ?
- Wie steht es um die **bottom-up** Impulse
 - aus der individuellen Praxis ?
 - aus Forschungsprojekten ?
- Welchen Stellenwert kommt **NGOs** auf nationaler und internationaler Ebene (EUSE, cefec u.a.) als Partner für Konzept- und Qualitätsentwicklung zu ?

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

truest@bluewin.ch