

Das Schadenmanagement der Suva



Ich stelle mich vor...

- ◆ Daniel Elmiger, geb. am 14.02.1976, 2 Töchter (4 und 6 Jahre alt)
- ◆ Wohnhaft / Arbeitsort in Luzern beim Hauptsitz der Suva

Beruflicher Werdegang:

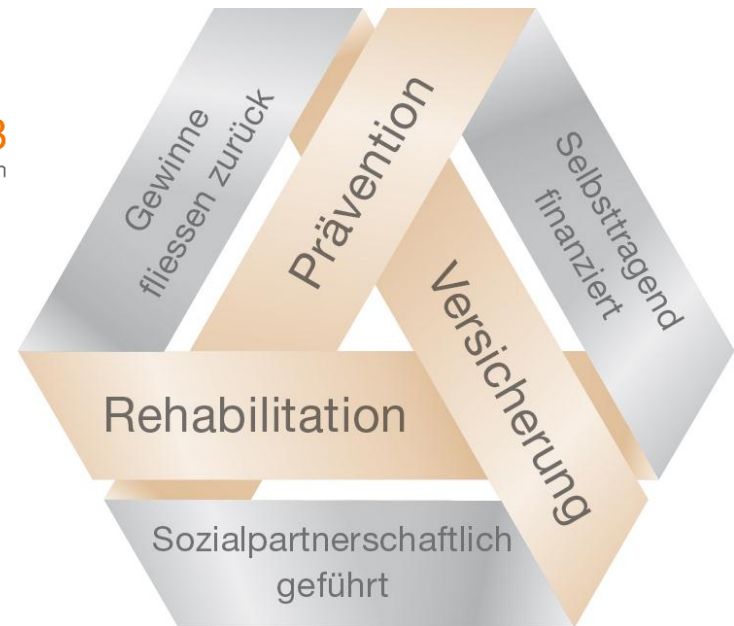
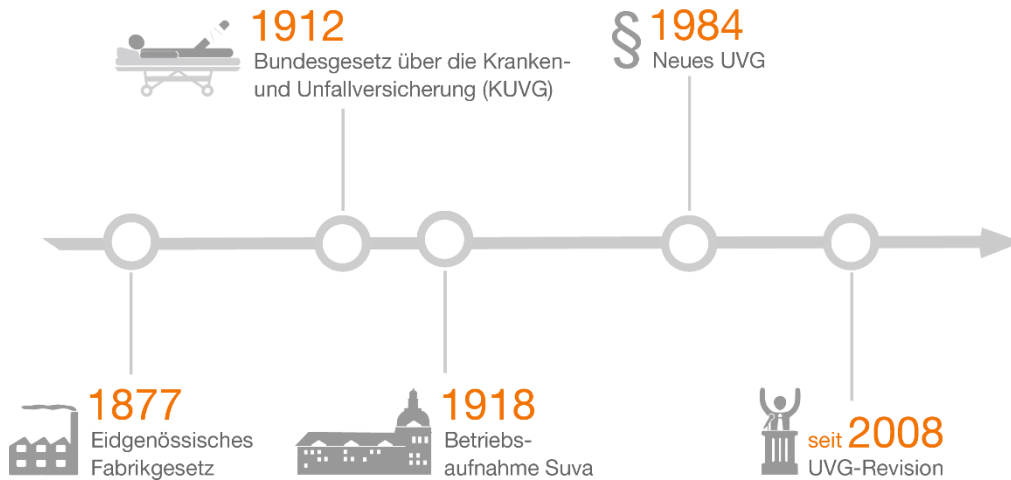
- ◆ seit 1993 bei der Suva im Schadenmanagement
- ◆ seit 2010 Leiter Ausbildung Schadenmanagement Care (Abteilung Versicherungsleistungen)



Agenda



Mehr als eine Versicherung Modell Suva



Wer ist bei der Suva versichert Betreuung durch die Agenturen

2 Mio. Versicherte
(1/2 aller Berufstätigen)

- 18 Agenturen
- 2 Rehakliniken
- Hauptsitz

Anzahl Berufs- und Nichtberufsunfälle,
Berufskrankheiten: ~ 463'000

120 000 Unternehmen
(1/5 aller Betriebe)

Das Schadenmanagement

◆ 2003 New Case Management (NCM) – Einführung

- Automatisierte Bearbeitung / Erledigung in einfachen Schadenfällen
- Prozess auf frühzeitige, umfassende und wirkungsvolle **Betreuung** komplexer Schadenfälle
- Zeit- und bedürfnisgerechte Kommunikation im Schadenfall

◆ 2010 NCMplus - Optimierung

- Bearbeitung aller komplexen Schadenfälle mit einer Systematik / Methodik
- Ausbau der automatisierten Schadenabwicklung

◆ 2016 Suva Care Management (SCM)

- Situationsgerechter und damit wirkungsvoller / effizienter

Schadenmanagement: 3 Teilprozesse

Standard

Kostengünstige Abwicklung der Schadenfälle durch Automatisierung sowie durch Einbindung der Kunden und Partner in den elektronischen Workflow

Normal

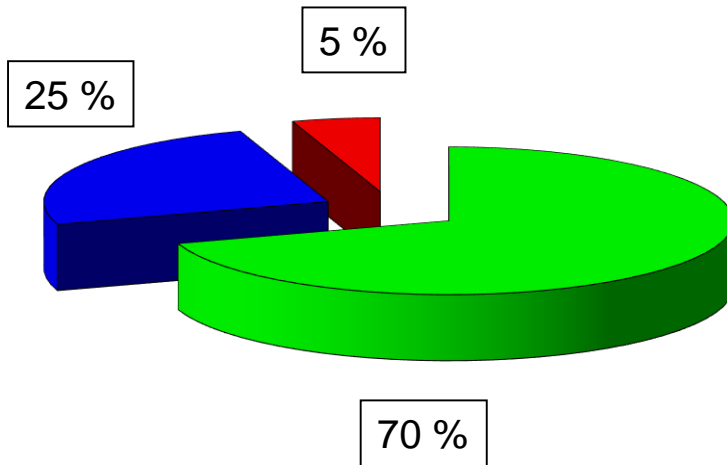
Durch persönliche Betreuung der Verunfallten rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz
→Frühzeitiges Erkennen von Komplexfällen

Komplex

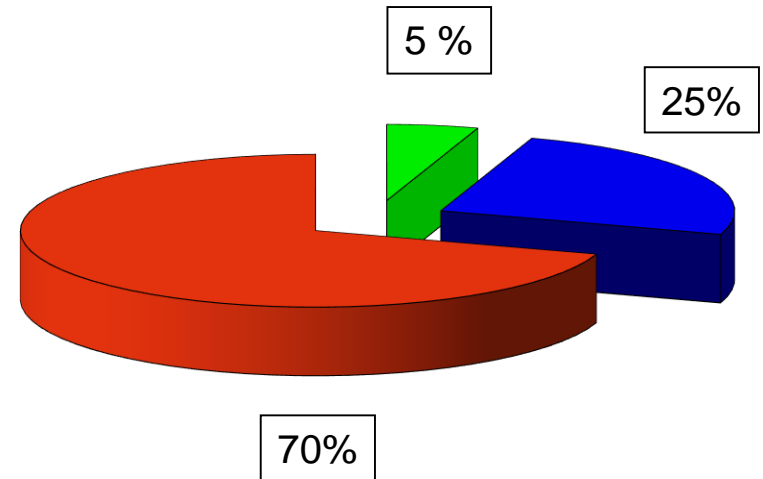
Durch eine frühzeitige, umfassende und interdisziplinäre Betreuung der Verunfallten eine Reintegration ins Erwerbsleben sicherstellen

Kostenstruktur

Anzahl Fälle



Kosten



Standard



Normal



Komplex

Fallzuteilung

- ◆ initiale Triage: mit Eingang der Schadenmeldung
Grosse Herausforderung, wenige Informationen vorhanden
- ◆ laufende Triage: Während des Fallverlaufes
Systematische Abklärungen der Arbeitsplatzsituation, Aufnahme von Risiko-Hinweisen, medizinische Beurteilungen, regelmässiger Kontakt, Erkennen eines Komplexfalles
- ◆ Kompetenz-Vorlagen / Schlüsselkontrollen als Instrument der Prozessbegleitung
- ◆ Fallzuteilungen auch durch eine Codierungsliste (Besonderheiten bezüglich Diagnose, Soziales und wirtschaftliches Umfeld, etc.)

Komplexfall / Verunfallte wieder eingliedern

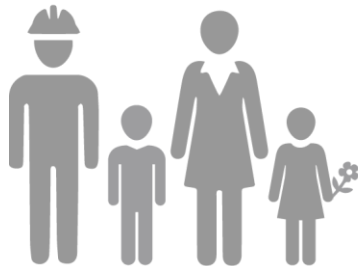


+ Administration

Medizinischer
Befund



Persönlichkeits-
struktur der
Betroffenen



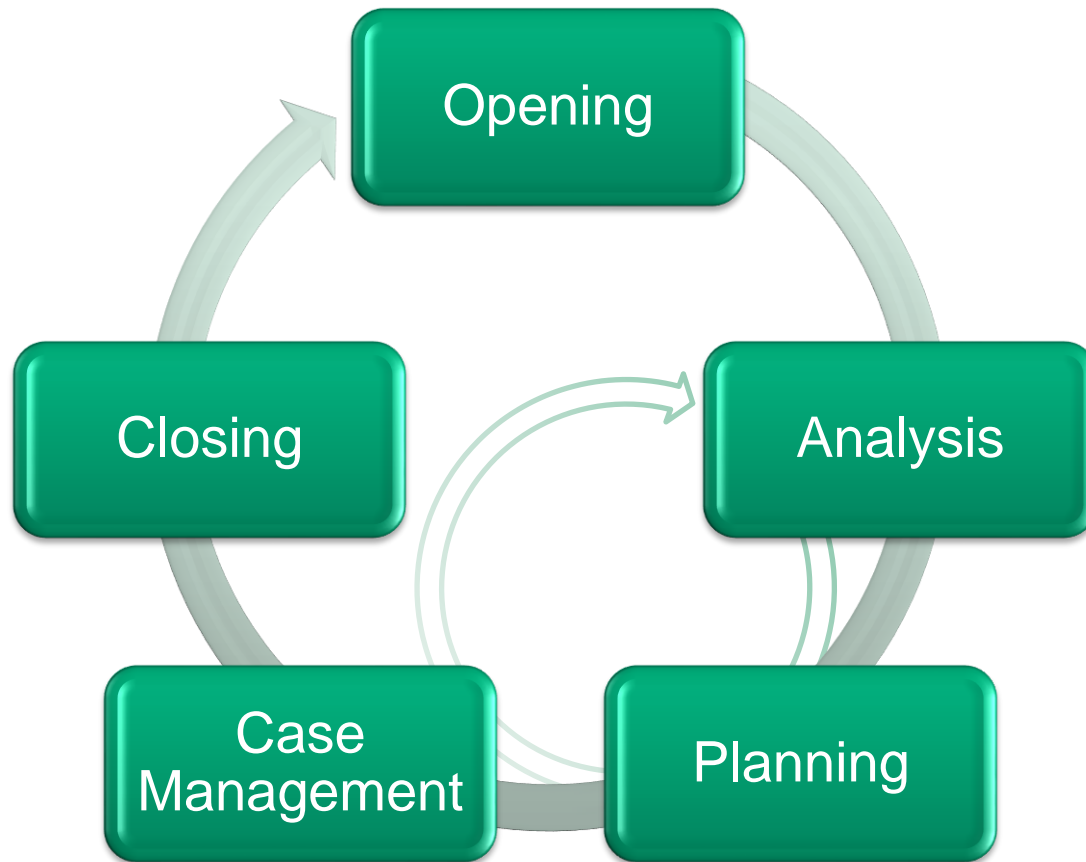
Soziales
Umfeld



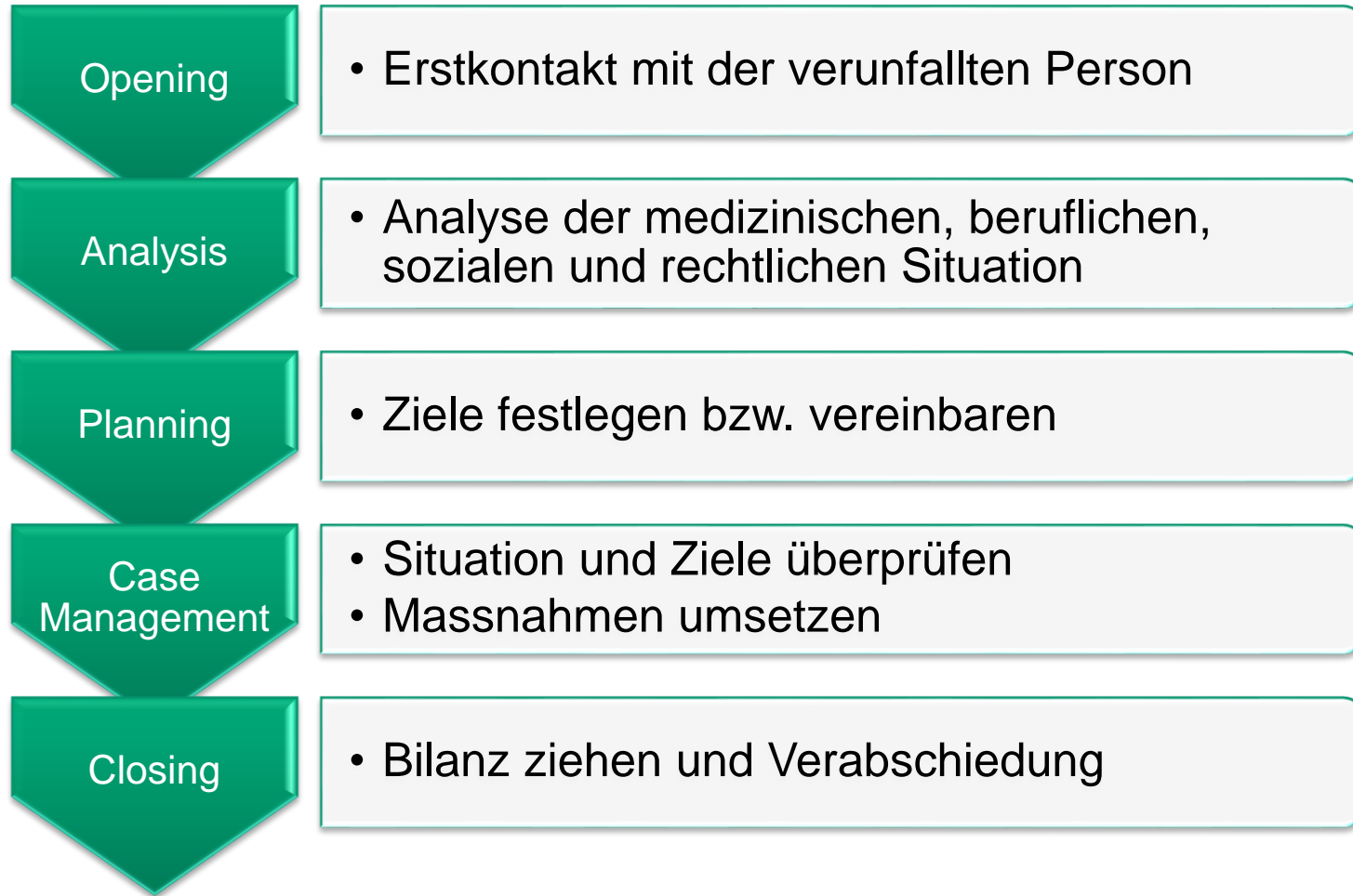
Berufliches
Umfeld

Komplexfälle: Management

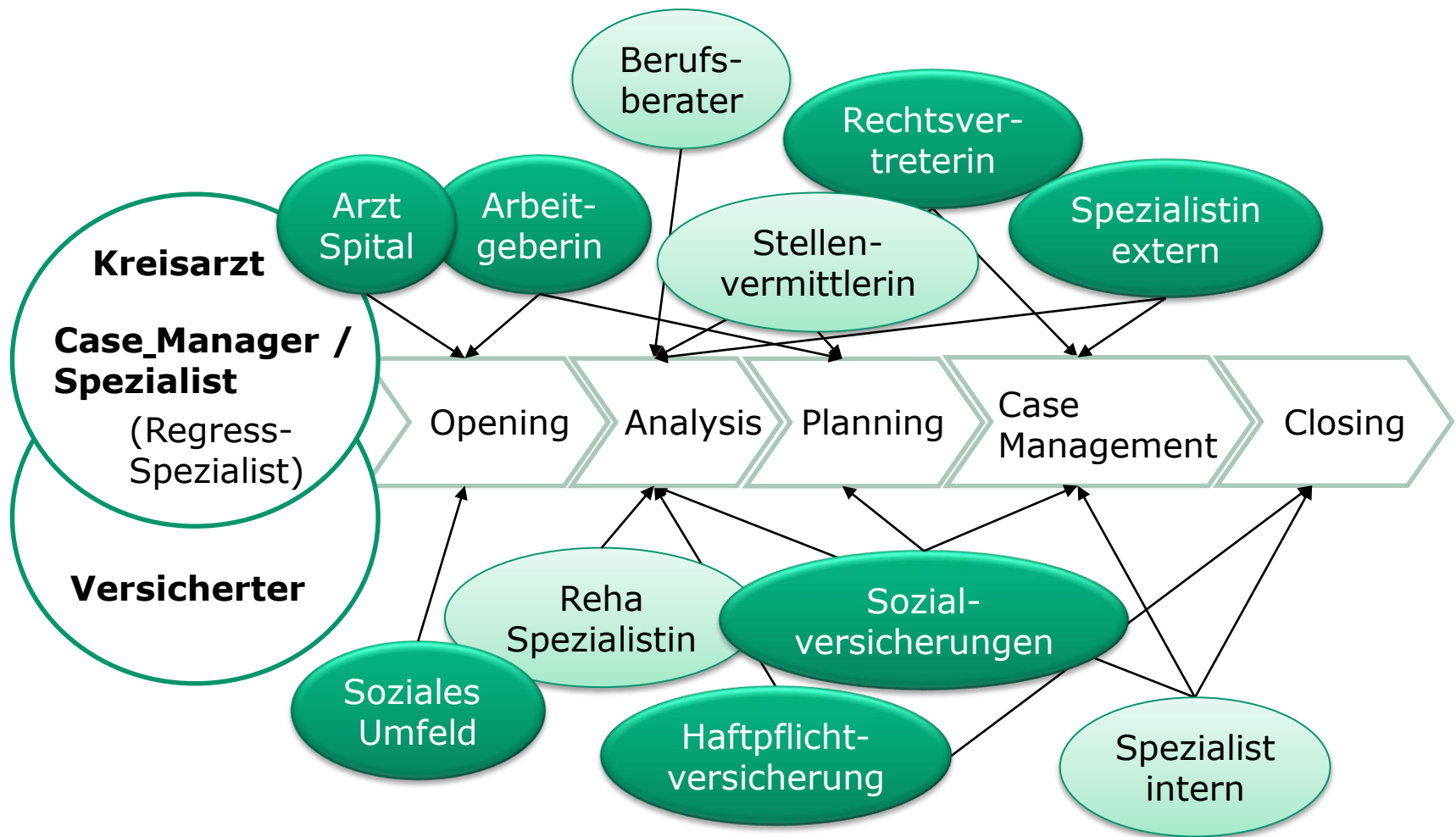
Wiedereingliederung in 5 Schritten



Komplexfälle: 5 Schritte Methode



Komplexfälle: Zusammenarbeit



Es wird nicht der verunfallte Mensch gemanagt, sondern die aussergewöhnliche Situation, in der sich der/die Verunfallte befindet.

Komplexfälle: Zusammenarbeit IV

Berufliche Reintegration
ist grundsätzlich
Aufgabe der IV

Massnahmen der IV
gehen vor

Aktivitäten der Suva sind
vorbereitend, subsidiär
und ergänzend

Koordination durch
unser
Schadenmanagement

Speziell ausgerichtete Abläufe

Beispiele:

- ◆ bei HWS-Distorsionen:

- Rascher telefonischer Kontakt (Vertrauen gewinnen, Befinden? Problempotential?)
- Strukturiertes Vorgehen mit dem Ziel Chronifizierung zu verhindern / Behandlungsmethoden aufzuzeigen (Ambulantes Assessment in der Rehaklinik)
- Konsiliarische Abklärung aller geklagten Beschwerden
- Biomechanische Beurteilung

- ◆ bei Paraplegie:

- Zusammenarbeitsvereinbarungen mit Spitäler/Kliniken während des stationären Aufenthaltes (Planung, Umsetzung der Aktivitäten)
- Gemeinsame Besprechungen / insbesondere auch beim Austritt
- Speziell dafür ausgebildete Mitarbeitende

- ◆ mit Arbeitgeber (z.B. Initiative berufliche Reintegration)

Initiative Berufliche Reintegration

Wo

Bei einem Arbeitgeber, i.d.R. Suva versichert

- Mit Arbeitsplätzen zur Einarbeitung (3 - 12 Monate) oder Ausbildung (6 - 24 Monate) anbieten

Wie

Unterstützung Suva

- Versicherungsschutz
- Keine Prämienbelastung durch neue Unfälle
- Taggeldleistungen während der Einarbeitungszeit
- Entschädigung für betriebliche Eingliederungsmassnahmen (z.B. Arbeitsplatzanpassungen, Kurse usw.)
- Coaching am Arbeitsplatz durch Mitarbeitende der Suva
- Erfolgshonorar je nach Aufwand und Erfolg (max. CHF 10'000)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fragen / Diskussion