Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 88 (2017)

Heft: 1: IV : Arbeit vor Rente : wie es Menschen mit einer Beeinträchtigung schaffen

Artikel: "Arbeit vor Rente" funktioniert - wenn der erste Arbeitsmarkt sich dafür einrichtet : "Ganz entscheidend ist das soziale Umfeld in einem Betrieb"

Autor: Tremp, Urs / Hofmann, Claudia

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-834193

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

«Arbeit vor Rente» funktioniert – wenn der erste Arbeitsmarkt sich dafür einrichtet

«Ganz entscheidend ist das soziale Umfeld in einem Betrieb»

Die Politik hat bei der Revision der Invalidenversicherung (IV) den Grundsatz «Arbeit vor Rente» bekräftigt. Das kann nur funktionieren, wenn IV, Institutionen und Arbeitgeber Menschen mit Beeinträchtigungen angemessene Angebote machen können – sagt Claudia Hofmann*.

Interview: Urs Tremp

Frau Hofmann, vor vier Jahren hat das eidgenössische Parlament bei der Revision der Invalidenversicherung (IV) noch einmal betont, dass «Arbeit vor Rente» kommen soll, dass also eine IV-Rente erst ausbezahlt werden soll, wenn jemand tatsächlich nicht selbst für seinen Lebensunterhalt aufkommen kann. Funktioniert das inzwischen auch in der Praxis?

Claudia Hofmann: So neu ist «Arbeit vor Rente» ja gar nicht. Ich habe selbst vor zehn Jahren auf der IV-Stelle in Bern bei der Berufsberatung gearbeitet. Es war schon damals unser Bemühen, Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Arbeitswelt einzugliedern. Man konnte noch nie einfach bei der IV vorstellig werden und umgehend eine Rente bekommen.

***Claudia Hofmann** (Dr. phil.) ist Psychologin, Berufs-und Laufbahnberaterin FSP und wissenschaftliche Mitarbeiterin «Forschung und Entwicklung» an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik HfH in Zürich. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und die Evaluation von Massnahmen in diesem Bereich.

Genau so hat es aber in einzelnen Voten im Parlament getönt.

«Arbeit vor Rente» war und ist vor allem eine griffige politische Formel. Damit hat man bei der Diskussion um die IV noch einmal betont, was das Ziel sein soll bei der Beurteilung, wer welche IV-Rente bekommt. Die Parlamentarierinnen und Parlamentarier haben gesehen, dass die Kosten bei der IV steigen, und sie haben dem Willen Ausdruck gegeben, diese Entwicklung zu stoppen.

Das Bild vom Drückeberger, der sich in der Rente bequem einrichtet, war damals aber ziemlich präsent, im Volk und bei etlichen Volksvertretern.

Es war schon früher nicht so einfach, zu einer IV-Rente zu kommen. Man hat alle Fälle seriös, detailliert und zum Teil in einem langen Prozess abgeklärt. «Arbeit vor Rente» war schon vor der Revision der IV vor vier Jahren die Losung. Man konnte zwar, so wie es dargestellt wurde, glauben, dass ein Paradigmenwechsel stattfinden soll. Ich habe aber nicht den Eindruck, dass dem so ist.

«‹Arbeit vor Rente› war und ist vor allem eine griffige politische Formel.»

Dann hat sich also gar nichts geändert?

Doch. Es haben sich auch Dinge entwickelt in jüngster Zeit, die «Arbeit vor Rente» erleichtern sollen. Es gibt heute die sogenannte «Supported Education». Das heisst: Menschen mit einer Beeinträchtigung werden begleitet im ersten Arbeitsmarkt ausgebildet. Ursprünglich haben die Institutionen ja ausschliess- >>

Arbeitsplatz für Menschen mit kognitiven Einschränkungen im Gesundheitswesen:
«Arbeitgeber müssen positive Erfahrungen machen können.»

Lehrlinge bei der Ausbildung in einer Bäckerei:
«Menschen mit einer Beeinträchtigung werden immer häufiger begleitet im ersten Arbeitsmarkt ausgebildet.»

lich im geschützten Rahmen ausgebildet. Nun bemühen sie sich darum, junge Menschen schon für die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt unterzubringen – als Parallelangebot für jene jungen Männer und Frauen, denen man dies zutraut und die motiviert sind. Das funktioniert dann so, dass ein Jobcoach die Lernenden unterstützt, wenn die Zeit dafür im Betrieb fehlt. Oder der Jobcoach berät die Verantwortlichen im Betrieb, wie man die Arbeitsaufgaben anpassen kann. Wenn es Konflikte gibt, kann er auch vermitteln. Die Lernenden können so ihre Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt machen. Das erhöht die Chance, dass sie später eine Stelle gleichfalls im ersten Arbeitsmarkt bekommen.

Finden sich dafür auch Arbeitgeber?
Eine wichtige Funktion kommt dabei weiterhin den Ausbildungsinstitutionen zu. Diese müssen in jedem einzelnen Fall einen Platz und damit einen Arbeitgeber finden. Das braucht Netze, die man als Institution knüpfen muss. Das dauert. Aber es gibt diese Arbeitgeber. Viele sind zwar tatsächlich zuerst skeptisch. Es fehlt ihnen die Erfahrung. Arbeitgeber müssen positive Erfahrungen machen können. Das kann schliesslich einen multiplizierenden Faktor haben, wenn andere Arbeitgeber sehen, dass es funktioniert. Vor allem müssen die Verantwortlichen in den Betrieben wissen, dass sie Hilfe bekommen können, wenn es Schwierigkeiten gibt. Es muss auch die Möglichkeit geben, dass Menschen in eine geschützte Arbeitsumgebung zurückkehren können, wenn es nicht funktioniert.

«Eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt erhöht die Chance auf eine Stelle im ersten Markt.»

Gibt es eine Garantie, dass ein junger Mensch, wenn er im ersten Arbeitsmarkt die Ausbildung abgeschlossen hat, danach eine feste Stelle im ersten Markt bekommt?
Die Chance ist sicher grösser, als wenn er oder sie in einer geschützten Umgebung ausgebildet wird. Denn er oder sie weiss nach der Ausbildung eher, nach welchen Regeln dieser erste Markt funktioniert. Aber der Übergang von der Ausbildung zum Berufsleben muss in jedem Fall vorbereitet werden.

Wie soll das gehen? Franziska Eder kritisiert in ihrem Artikel (s. Seite 22), dass Unterstützung, Betreuung und Begleitung während der Ausbildung ganz prima sind. Dann aber fällt praktisch alles weg. Die jungen Menschen sind auf sich gestellt und entsprechend überfordert.
Dieser Kritik kann ich nur zustimmen. Lange hat man auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung fokussiert.

Aber auch der Übergang von der Berufsausbildung ins Berufsleben ist natürlich noch einmal eine Herausforderung. Das Modell der «Supported Education» trägt dem Rechnung, indem man diesen Übergang zusammen mit den jungen Menschen vorbereitet und begleitet. Man hilft bei der Stellensuche, bei den Bewerbungsschreiben. Es ist durchaus möglich, dass die IV einen Job-Coach bezahlt für die erste Zeit in der Arbeitswelt. Auch die Heilpädagogik sollte sich meiner Meinung nicht nur um die Schulzeit, sondern vermehrt noch um die Zeit der Ausbildung und darüber hinaus kümmern.

Kann man beziffern, wie viele Menschen mit Beeinträchtigung, mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen es tatsächlich schaffen, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und ein mehr oder weniger selbstständiges Leben zu führen?

Beim Modell «Supported Education» gelingt es gemäss unseren Studien etwa zwei Dritteln, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Diejenigen, die im geschützten Rahmen ausgebildet wurden, hatten deutlich mehr Mühe, eine Stelle zu finden. Aber man muss dazu auch sagen, dass man eher die stärkeren Lernenden für eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt auswählt. Für manche ist ein geschützter Rahmen – zumindest vorübergehend – nötig und sinnvoll.

Für das ganze Leben?

Eine Garantie ist es nicht, wenn die ersten Klippen geschafft sind. Diese Menschen können wie andere Menschen auch in eine Krise geraten und dann wieder auf Schutz und Unterstützung angewiesen sein.

In der Politik ist der Vorschlag formuliert worden, eine IV-Rente in jeden Fall erst ab 30 auszubezahlen. Damit soll garantiert sein, dass bis dahin alles Mögliche unternommen wird, damit jemand ein Leben ohne Rente bewältigen kann. Ist das eine gute Idee?

Grundsätzlich kann es meiner Meinung eine Chance sein. Man nähme sich vielleicht länger Zeit, abzuklären, welche Möglichkeiten es gäbe – für jeden Einzelnen, jede Einzelne. Gerade Menschen mit einer Beeinträchtigung brauchen manchmal mehr Zeit, sich zu entwickeln und beruflich ihren Weg zu finden. Der Einstieg in eine Ausbildung gelingt oft auch nicht direkt nach der Schule. Da wäre es sicher sinnvoll, ein Dossier nicht bereits mit 18 zu schliessen und definitiv über eine Rente zu entscheiden. Allerdings gibt es und wird es weiter Menschen geben, bei denen man schon mit 15, 16 oder 18 sagen kann, dass sie in ihrem Leben auf eine IV-Rente angewiesen sein werden, weil die Beeinträchtigungen gravierend sind. Bei ihnen muss man nicht bis 30 warten, um dies entscheiden zu können. Natürlich kann man trotzdem im ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Aber es braucht eine ergänzende Rente, damit der Arbeitgeber nicht einen Lohn bezahlen muss, für den er nicht die adäquate Leistung bekommt. Wichtig ist, dass es unbedingt Integrationsmassnahmen braucht und dass IV, ALV und SH gut kooperieren.

«Die Heilpädagogik sollte sich vermehrt auch um die Zeit nach der Ausbildung kümmern.»

Der Vorschlag wurde unter anderem darum gemacht, weil der Verdacht bestand, dass zu früh entschieden wird und dass die Jugendlichen gar nicht motiviert werden, eine Ausbildung zu machen und zu arbeiten.

Das glaube ich nicht und entspricht auch nicht meinen Erfahrungen. Die jungen Menschen sind motiviert, etwas zu tun. Denn Arbeit ist derart zentral für unser soziales Leben. Wer nicht arbeitet, gehört sehr schnell nicht mehr zur Gesellschaft und fühlt sich ausgeschlossen. Das will wohl kaum jemand.

Sie haben selbst auf der IV-Berufsberatung gearbeitet. Welche Rolle kommt dieser Beratung zu?

Eine wichtige. Bei der IV kennt man die einzelnen Dossiers. Man weiss um die Defizite, aber gleichzeitig auch um die Ressourcen der einzelnen jungen Männer und Frauen. Es gibt ja Menschen mit Beeinträchtigungen, die gleichzeitig ganz ausgeprägte Inselbegabungen und spezielle Fähigkeiten haben. Wichtig ist, dass man jedem genügend Zeit einräumen kann, um eine Lösung zu finden, die für alle Seiten stimmt.

Sie sagen, es müsse für alle Seiten stimmen. Wir haben noch nicht von den Arbeitskolleginnen und -kollegen gesprochen, die ja am unmittelbarsten am Arbeitsplatz mit den Menschen mit Beeinträchtigung zu tun haben …

Tatsächlich ist ganz entscheidend, wie das soziale Umfeld in einem Betrieb ist. Ganz wichtig ist die erste Phase nach Stellenantritt. Da kommt den vorgesetzten Personen eine entscheidende Rolle zu, wie auch unsere Forschungsergebnisse zeigen. Die Vorgesetzten können wesentlich dazu beitragen, dass ein Klima der Inklusion entsteht, dass jemand akzeptiert und wertgeschätzt wird. Die Vorgesetzten müssen erkennen, wenn im Personal Ausgrenzungen passieren. Sie müssen darauf sofort und richtig reagieren.

Gibt es Branchen, in denen es eher gelingt, Menschen mit einer Beeinträchtigung zu integrieren als in anderen?

Das kann man so nicht sagen. Entscheidend ist das Klima in einem Betrieb, die Betriebskultur. Da spielt die Branche eine eher untergeordnete Rolle. Ich glaube nicht, dass man etwa sagen kann, in einer Gärtnerei sei es einfacher als etwa in der Gastronomie. Eine Studie, die wir durchgeführt haben, hat gezeigt, dass in einem Restaurant zwar Hektik und Stress herrschen. Aber das wird ausgeglichen durch eine hohe soziale Kompetenz und eine gute Kommunikation, weil diese Fähigkeiten meist zum Gastgewerbe gehören. Das Gastgewerbe ist also für Menschen mit einer Beeinträchtigung gar kein so schlechtes Umfeld. Aber wie gesagt: Es kommt zuerst und entscheidend auf das Klima im einzelnen Betrieb an und ob die verantwortlichen Personen hinter der Integration, hinter der Inklusion stehen. Weiter man muss auch sehen, dass es Menschen mit zum Beispiel autistischen Beeinträchtigung gibt, die weniger an einem engeren Verhältnis mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen interessiert und weni- >>

«Die Vorgesetzten müssen erkennen, wenn es zu Ausgrenzungen kommt – und reagieren.»

Wohnheim
RIGGISBERG

begegnen. bewegen. leben.

Spannende Herausforderung inmitten einer kraftvollen Umgebung.

Wir suchen eine/einen:

- **Abteilungsleiter/in**
- **Dipl. Pflegefachperson**
- **Fachfrau/-mann Gesundheit**
- **BESA-Verantwortliche/r**

Sind Sie interessiert?

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.wohnheimriggisberg.ch

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

PERSONALBERATUNG

WEIL GUTES PERSONAL ZÄHLT

Wir bieten Experten auf Abruf. Flexibel. Professionell.

Die Personalberatung von CURAVIVA Schweiz bietet Ihnen kurzfristig abrufbare und massgeschneiderte Unterstützung für schwierige Personal- und Fachfragen. Dies kann Management auf Zeit, Ausbildungsverantwortung oder Sicherung der Qualität umfassen. Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wir informieren Sie gerne (e.tel@curaviva.ch / Tel. 031 385 33 63).

www.curaviva.ch/personalberatung

vegi planet

VEGI-AKTION IM JANUAR & FEBRUAR!

Serviervorschlag

- Fleischalternativen in vielfältigen Varianten
- Swissveg-Verband zertifiziert
- Profitieren Sie von der Gratis-Karton-Aktion im Januar und Februar 2017 bei unseren Partnern!

Bischofszell
Culinarium

Bischofszell Nahrungsmittel AG | Culinarium
Industriestrasse 1 | 9220 Bischofszell | Tel. +41 (0)71 424 92 92
www.bina.ch/culinarium | www.culinarium-online.ch | www.zukunftstraeger.ch

ger teamorientiert sind. Bei ihnen muss man abklären, wo sie sich am wohlsten fühlen.

Und was, wenn die Leistung nicht den Erwartungen entspricht?

Natürlich muss jeder Betrieb im ersten Arbeitsmarkt wirtschaftlich sein. Das heisst, er ist auf die Leistung seiner Mitarbeitenden angewiesen. Es ist klar, das jemand mit einer Beeinträchtigung nicht immer 100 Prozent der üblichen Leistung erbringen kann. Schwierig wird es vor allem, wenn die Leistungen stark schwanken. Da muss man von Anfang an Lösungen suchen – zusammen mit der IV. Man kann auch mit einer halben Rente in den ersten Arbeitsmarkt eingliedern. Dann stimmt die Rechnung auch für den Arbeitgeber und er kalkuliert das in die Arbeitsplanung ein. Das nimmt gleichzeitig Druck weg – vom einzelnen Arbeitnehmer, aber auch vom Team. Damit das funktioniert, ist aber Transparenz im Team wichtig. Das liegt wiederum in der Verantwortung der Vorgesetzten. Die anderen Mitarbeitenden wissen dann, dass jemand nicht 100 Prozent Leistung bringt und sie das trotzdem nicht ausgleichen müssen.

«Jemand mit einer Beeinträchtigung kann nicht immer 100 Prozent Leistung erbringen.»

Bedeutet dies aber nicht auch wieder eine Art Stigmatisierung? Diese Menschen sind dann die, auf die Rücksicht genommen werden muss.

Tatsächlich stellen wir fest, dass es Menschen gibt, die wollen nicht, dass die Arbeitskollegen von ihrer Beeinträchtigung erfahren. Sie wollen als ganz normale Arbeitnehmer wahrgenommen werden und auch so funktionieren.

Damit setzen sich diese Menschen allerdings sich selbst gehörig unter Druck?

Ja. Aber es gibt auch wirklich Menschen, die so sicher geworden sind im Lauf ihrer Ausbildung, dass sie ganz normal funktionieren im ersten Arbeitsmarkt. Natürlich gibt es Einschränkungen, die für das Umfeld schnell sichtbar werden. Da soll man sich nicht unnötig unter Druck setzen. Ich habe das Gefühl, dass in den Arbeitsteams, in denen Menschen mit einer Beeinträchtigung arbeiten, sehr viel Verständnis vorhanden ist. Viele Menschen kennen Betroffene im privaten Umfeld oder waren in ihrem Arbeitsleben selber einmal in einer Krise. Die Sensibilität ist sicherlich grösser geworden und mit ihr hoffentlich auch die Toleranz.

«Man muss nicht nur vom Geld, man muss auch von sozialer Teilhabe und Selbstbestimmung reden.»

Sollen Menschen mit einer Beeinträchtigung denn ermuntert werden, mit ihrer Beeinträchtigung offensiver umzugehen und das Arbeitsumfeld selbst zu informieren, wie es um sie und ihre Leistungsfähigkeit steht?

Es ist ja in vielen Fällen früher oder später unvermeidlich. Aber es ist noch immer mit Scham verbunden, wenn man fremden Leuten gegenüber über seine Beeinträchtigungen reden muss. Das ist nicht einfach zu kommunizieren. Gerade Menschen, die erfolgreich eine Ausbildung absolviert haben und auf die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden, haben häufig die Hoffnung, dass nun alles gut und normal wird und man selbst ein Mitglied der Arbeitswelt und der Gesellschaft ist wie alle anderen auch.

Warum die Scham, wenn die Toleranz gewachsen ist?

Die Menschen, mit denen man bei der Arbeit zu tun hat, sind ja in der Regel zuerst fremde Menschen. Man weiss nicht, wie sie reagieren, ob sie tatsächlich tolerant sind. Und man muss auch gelernt haben, wie man ganz konkret auf andere zugeht und über die eigenen Einschränkungen und Grenzen spricht. Bei einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt kann man solche Situationen auch üben und ist dann besser gewappnet dafür.

Wir reden nun vor allem von Jugendlichen. Es gibt auch Menschen, die im Erwachsenenalter wegen einer psychischen Krankheit oder einer anderen Einschränkung aus dem normalen Arbeitsmarkt fallen. Wo finden sie Unterstützung und Betreuung?

Auch da versucht die IV, dass diese Menschen an ihrem Arbeitsort bleiben können, mit einer anderen Aufgabe oder angepassten Aufgaben. Man sucht also das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Wichtig ist, dass die Arbeitgeber eine Sensibilität dafür entwickeln und sich getrauen, das Thema anzusprechen. Denn gerade psychische Veränderungen passieren nicht von einem Tag auf den anderen. Je früher man nach Lösungen sucht, umso besser. Fällt jemand längere Zeit aus wegen einer psychischen Erkrankung, dann ist – je älter jemand ist – ein Wiedereinstieg schwieriger. Aber man muss auch sehen, dass die Wiedereingliederung ein langer Prozess ist. Jemand muss wieder Selbstvertrauen und Zuversicht fassen. Nach einer psychischen Krise ist dies nicht einfach.

Der körperlich behinderte Nationalrat Christian Lohr sagte im Zusammenhang mit der Debatte um die IV-Revision, dass die IV Teil einer umfassenden Behindertenpolitik sein sollte. Ansonsten gehe es bei allen IV-Diskussionen nur ums Geld und also um Finanzpolitik. Geben Sie ihm recht?

Es geht bei der IV tatsächlich um viel Geld, sehr viel Geld sogar. Dass nach Sparmöglichkeiten gesucht wird, ist verständlich. Aber gerade deshalb ist es wichtig, am Anfang der Berufslaufbahn in die Integration zu investieren. Wenn jemand – um ein Beispiel zu nennen – statt einer ganzen nur eine halbe Rente bezieht, hat das hochgerechnet auf die gesamte Erwerbszeit einen grossen Spareffekt. Aber man muss in diesem Zusammenhang nicht nur von Geld, sondern auch von sozialer Teilhabe und von der Selbstbestimmung der Menschen mit einer Beeinträchtigung reden. Wir müssen darüber reden, was uns diese Teilhabe und die Selbstbestimmung wert und was wir bereit sind, dafür zu bezahlen. Und was man auch nicht vergessen darf und unsere Forschungsergebnisse auch bestätigen: Menschen mit einer Beeinträchtigung, die einen geeigneten Platz finden, sind durchaus leistungsfähig und werden von Arbeitgebern als loyale Mitarbeitende auch geschätzt. ●