

Redaktioneller Hinweis: Folgendes Skript dient zur inhaltlichen Ergänzung und Vertiefung des Kurzvideos. Diese Ausführungen sowie der dazugehörige Film entstanden im Rahmen des Bachelormoduls «Menschen mit Beeinträchtigungen» an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Es handelt sich hier um studentische Arbeiten.

Modul 313, Bavithiran Mahaalingham, Julia Villiger, Melanie Zehnder

Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im 1. Arbeitsmarkt

Ein Kurzfilm zur Darstellung und fachlicher Reflexion der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, die im 1. Arbeitsmarkt integriert sind.

Drehbuch

Das Ziel des Videos ist es, Menschen mit einer Beeinträchtigung, die im 1. Arbeitsmarkt integriert sind, eine Stimme zu geben. Sie sollen von ihrem Alltag von schönen sowie schwierigen Momenten und Besonderheiten erzählen können. Die Aussagen der Betroffenen werden ergänzt von Erfahrungen der Teamkollegen, den Auftraggebenden und einer Fachperson, die mit der Arbeitsintegration zu tun hat.

Weiter werden die Vorteile und Erfahrungen einer Arbeitsintegration in den 1. Arbeitsmarkt von einer kognitiv Beeinträchtigten Person aufgezeigt. Zudem beinhaltet der Film die Chancen und Risiken für ein Team, für den Betrieb und für die betroffene Person.

Das Video soll die Arbeitgebenden motivieren sich vermehrt für eine Integration im 1. Arbeitsmarkt einzusetzen, sowie die Hemmschwelle gegenüber von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung reduzieren. Auch wollen wir Einblicke in den Berufsalltag eines Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung filmen und ihre Ansicht präsentieren. Dieses Video soll die Gesellschaft sensibilisieren, was es für Auswirkungen hat, wenn eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung im 1. Arbeitsmarkt integriert ist. Zudem rundet das Wissen einer Fachperson den Film ab.

Ablaufplan

Inhalt	Was sieht man im Video?	Wer spricht?	Zeit
Vorstellung von Niklas	Wohnumgebung Niklas Weg aus der Wohnung zur Arbeit	Melanie/Bavi/Julia	15'' 30''
Erste Eindrücke der Arbeit von Niklas	Niklas im Interview	Niklas	10''
Warum hat Niklas diese Stelle erhalten? Wie wird die Stelle finanziert und unterstützt?	Niklas bei der Arbeit (Lager, Werkstatt, Tankstelle, Parkplatz)	Melanie/Bavi/Julia	20''
Chancen und Herausforderung aus Sicht AG Unterschied zu Arbeit mit Menschen ohne Beeinträchtigung	Vorgesetzter im Interview	Vorgesetzter	30''
Überleitung zum Arbeitsagogen	Niklas bei der Arbeit (Lager, Werkstatt, Tankstelle, Parkplatz)	Melanie/Bavi/Julia	5''
Aktuelle Situation zur Arbeitsintegration bei Menschen mit Beeinträchtigung Rechtlich auf Arbeit Grundhaltung von Pascal Fakten zur Arbeitsintegration Vorteile für AG Nutzen von Arbeitsintegration bei Menschen mit Beeinträchtigung für Arbeitgeber & Gesellschaft	Pascal im Interview	Pascal (Arbeitsagoge)	35''
Werdegang von Niklas	Niklas bei der Arbeit (Lager, Werkstatt, Tankstelle, Parkplatz)	Melanie/Bavi/Julia	10''
Warum hat man diese Stelle geschaffen?	Vorgesetzter im Interview	Vorgesetzter	15''
Welche Unterstützungsressourcen sind notwendig? (Finanzen, Personal, Hilfsmittel etc.)	Pascal im Interview	Pascal	20''
Ansicht der Mitarbeitenden (was bedeutet Niklas für das Team?)	Niklas bei der Arbeit (Lager, Werkstatt, Tankstelle, Parkplatz)	Melanie/Bavi/Julia	10''
Persönliche Einstellung zur Integration von Menschen mit Beeinträchtigung Rahmenbedingungen vom Arbeitsmarkt Gründe warum Niklas eingestellt wurde	Vorgesetzter im Interview	Vorgesetzter	25''
Wo ist Potential auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung Wie sieht die Zukunft aus für Menschen mit Beeinträchtigung auf dem 1. AM	Pascal im Interview	Pascal	30''
Empfehlungen für andere AG	Vorgesetzter im Interview	Vorgesetzter	25''
Empfehlung von Niklas für andere Menschen mit Beeinträchtigung	Niklas im Interview	Niklas	20''

Inhalt

Es folgt eine kurze Zusammenfassung der fachlichen Inhalte des Films.

Spannungsfeld auf dem Arbeitsmarkt

Aufgrund der Globalisierung und des digitalen Wandels haben sich neue Normen im Schweizer Arbeitsmarkt ergeben. Unternehmungen in der Schweiz richten sich nicht nach den Bedürfnissen von benachteiligten Personengruppen, sondern streben einen möglichst effizienten und kostengünstigen Einsatz von Personalressourcen an.

Aus den genannten Aspekten resultiert ein Spannungsfeld. Deshalb ist die professionelle Soziale Arbeit gefordert, in diesem Spannungsverhältnis Position zu ergreifen und kritisch mitzudenken, um den Menschen mit besonderen Bedürfnissen, der Klientel, gerecht zu werden (Schaufelberger Daniel, 2013, S. 9).

Vorzüge für Betroffene

Die Vorzüge einer beruflichen Teilhabe gelten für alle Menschen. Die Teilhabe verleiht eine zeitliche geregelte Tagesstruktur, fördert den Austausch mit anderen Mitmenschen, ermöglicht den betroffenen Personen einen Tapetenwechsel ausserhalb einer allfälligen betreuten Wohngemeinschaft und verhilft somit zu mehr sozialen Kontakten (Fischer Erhard, Heger Manuela, 2011, S. 36-38).

Weiter bietet sie die Möglichkeit, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, die gleichzeitig zulässt, den eigenen Lebensunterhalt zu einem Teil selbst zu verdienen. Dadurch wird die gesellschaftliche Anerkennung und der Status gefestigt. Daraus ergibt sich zudem eine natürliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Menschen mit einer geistigen Behinderung und einer Lernschwäche sind nicht mehr am Rande der Gesellschaft, sondern Bestandteil des Arbeitsalltags und somit auch der wirtschaftlichen Wertschöpfung eines Landes und nicht zuletzt Teil der Gesellschaft (Scholz Torsten, 2012, S. 39-42).

Vorzüge für Unternehmungen

Der Gewinn einer Inklusion an der beruflichen Teilhabe erhalten nicht nur die betroffenen Personen oder die Gesellschaft, sondern auch die Unternehmen. Die Vorteile sind vielfältig. Die Unternehmenden besitzen die Möglichkeit, die Diskrepanz zwischen Menschen mit besonderen Bedürfnissen und einer normalen Arbeitskraft aufzuheben, indem sie diese Menschen inkludieren und an der Arbeitswelt teilhaben lassen (Müller Simon, 2013). Zukünftig ist es von Bedeutung, dass sich die Fachkräfte der professionellen Sozialen Arbeit als Vertretende von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Menschenrechtsprofession für die Chancengleichheit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einsetzt (Avenir Social, 2010, S. 8-9).

Arbeitsintegration in der Schweiz

Seit den Neunzigerjahren hat die Arbeitsintegration in der Schweiz an Bedeutung gewonnen. Leistungen und Massnahmen zur sozialen und beruflichen Integration wurden unter dem Paradigma der Aktivierung ausgebaut, wobei der Zugang zu Sozialversicherungsleistungen wie Invalidenrenten, Taggelder der Arbeitslosenversicherung und weiteres eher erschwert wurden (Schaufelberger Daniel, S. 12). Die Soziale Arbeit kritisiert insbesondere die Auswirkungen des Aktivierungsparadigmas, vermehrte Mitwirkungspflichten und Kontrollmechanismen verbunden mit Leistungskürzungen, auf die betroffenen Personen. Neben der Wirksamkeit der Aktivierung wird auch die Wirksamkeit von Arbeits- und Vermittlungsprogramme vermehrt in Frage gestellt (ebd. S. 13).

Supported Employment

Ein wichtiger Pfeiler und in Mitten dieser Dynamik wirkt das Konzept Supported Employment (SE). Supported Employment ist ein Handlungskonzept, welches Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet (Supported

Employment Schweiz, 2019). Es geht darum, bezahlte Arbeit auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen und erhalten. Ursprünglich stammt das Konzept aus den USA und war eine Selbsthilfebewegung aus den USA, bei welcher Menschen mit Beeinträchtigungen Möglichkeiten forderten, auf dem Arbeitsmarkt tätig zu sein. Das Konzept wurde später für die Reintegration von weiteren Zielgruppen übernommen (ebd.). Kernelemente des Konzepts Supported Employment sind Werte und Prinzipien und ein Unterstützungsprozess mit definierten Phasen. Die Werte und Prinzipien sind die Folgenden:

- Individualität
- Selbstbestimmung
- Empowerment

Das Konzept gilt als ganzheitlicher und dynamischer Prozess mit einzelnen Phasen, welche ineinander übergehen:

1. Orientierung und Entscheidung
2. Erstellung eines Fähigkeitsprofils
3. Stellensuche und Vermittlung
4. Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
5. Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützungen

Je nach Zielsetzung sowie Bedarf und Voraussetzungen werden die einzelnen Phasen unterschiedlich gewichtet (ebd.). Insbesondere seit der fünften Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) und deren Prägung der Arbeitsintegration wird das Konzept zur beruflichen Integration von Gemeinden genutzt (ebd.).

Möglichkeiten und Grenzen Arbeitsintegration

Die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen sind in der Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigung ein zentraler Faktor und können beim Finden und Schaffen von Arbeitsstellen Schwierigkeiten machen (Schaufelberger Daniel, S. 51). Sheldon sieht als Trend im Schweizer Arbeitsmarkt die Tertiarisierung der Berufswelt, die steigende Nachfrage nach Höherqualifizierten zulasten von Geringqualifizierten und der Verlust von einfachen, repetitiven Arbeitsplätzen (George Sheldon, 2010).

Es ist also zwingend notwendig, dass der Diskurs über Möglichkeiten und Grenzen der Integration und des Arbeitsmarktes geführt wird, Modelle und Initiativen entgegen der zunehmenden Ausgrenzung von bestimmten Bevölkerungsgruppen ergriffen werden und Arbeitgebende für Arbeitsintegration gewonnen werden können (Schaufelberger Daniel, S. 52).

Literatur- und Quellenverzeichnis:

Avenir Social, Professionelle Soziale Arbeit Schweiz (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Avenir Social.

Fischer, Erhard, Heger, Manuela (2011). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt «Übergabe Förderschule-Beruf»*. Oberhausen: Athena.

Schauvelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsmarktintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact.

Scholz, Torsten (2012). *Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der UN-Konvention für Behindertenrecht. Die aktuelle Beschäftigungssituation in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und ein Ausblick in die Zukunft*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Sheldon, George, (2010). *Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen*. Gefunden unter <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2010/01/sheldon-3/>

Supported Employment Schweiz (2019). *Supported Employment / Supported Education: "First place – then train"*. Gefunden unter <https://supportedemployment.ch/wissen/>