

Modelle und Konzepte der Arbeitsintegration: Auslegeordnung und Systematisierung

Dr. Eva Mey & Daniel Schaufelberger

17. November 2009

Ausgangslage

- Viele Akteure mit unterschiedlichen Interessen und Motiven
- Vielfältige Palette an Interventionen und Massnahmen

-> Probleme für die Praxis der Arbeitsintegration:

- Doppelspurigkeiten und Koordinationsprobleme
- Unübersichtlichkeit, Schwierigkeit der Triage / Zuweisung
- Begriffliche Unklarheiten: Gleiche Begriffe für Unterschiedliches und unterschiedliche Begriffe für das Selbe
- Fehlen einer einheitlichen Grundlage zur Qualitätsüberprüfung und –entwicklung und zur Planung und Steuerung der Angebote

Zielsetzung des Referats

- Klärung und Verortung des Begriffs Arbeitsintegration
- Versuch einer Systematisierung der vorherrschenden Modelle und Konzepte
- Anbieten einer Grundlage für den weiteren Diskurs

Zum Verständnis von Arbeitsintegration

Arbeitsintegration => Zugang einer Person zu einer (Erwerbs-) Arbeit

Integration einer Person in den
gesamtgemeinschaftlichen Arbeitsprozess

Grundlagen, Prämissen:

1. Arbeit bzw. Erwerbsarbeit als tragendes Prinzip

- der Organisation von Gesellschaft
- der Identitätsbildung

2. Integration möglichst vieler in die (Erwerbs-) Arbeit als beste Lösung aktueller sozialer Fragen

Das gleiche Ziel – viele Motive

zum Beispiel...:

... Staat:

Entlastung der Staatsfinanzen, Kostenoptimierung
Vermeiden sozialer Spaltungen...

... Unternehmen:

Vermeidung Arbeitskräfteverlust (Kosten, Demografie),
Verbesserung Betriebsklima, soziale Verantwortung...

... Versicherungen:

Kostenreduktion, langfristige Sicherung...

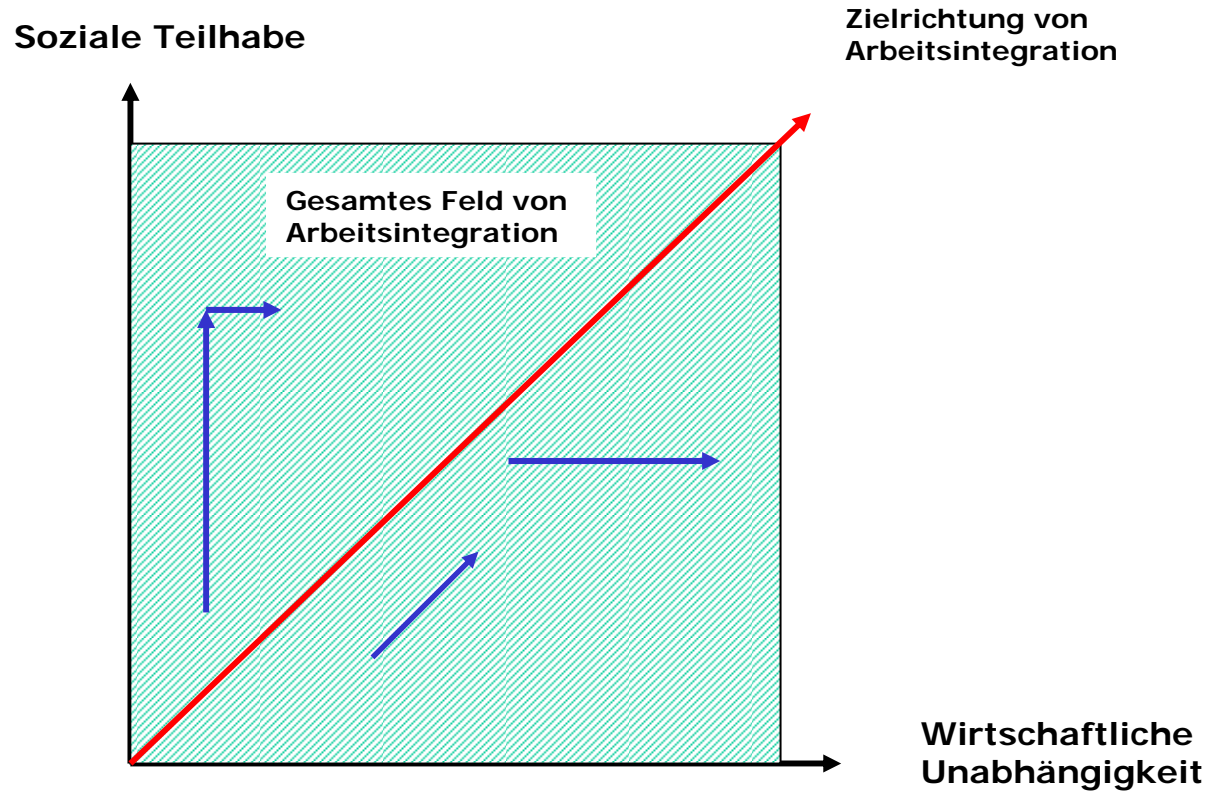
... Individuen:

Status, Zugehörigkeit, Sinnhaftigkeit, Autonomie...

Zwei zentrale Achsen

- Grösstmögliche **wirtschaftliche Unabhängigkeit** durch Erwerbsarbeit
 - > Finanzielle Entlastung auf gesellschaftlicher / institutioneller Ebene
 - > Einkommen und Autonomie auf individueller Ebene
- **Soziale Teilhabe** durch Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsprozess
 - > Verhinderung von Desintegration auf gesellschaftlicher / institutioneller Ebene
 - > Zugehörigkeit und Anerkennung auf individueller Ebene

Das Feld Arbeitsintegration



Massnahmen zur Arbeitsintegration: Unterschiedliche Ebenen

Makroebene:

Arbeitsmarktpolitische und normative Vorgaben zur Verminderung von Arbeitslosigkeit und Invalidität, sowie zur Integration in Arbeit

Mesoebene:

Organisationale Umsetzung der politischen und gesetzgeberischen Vorgaben

Mikroebene:

Handlungsbezogene (professionelle) Interventionen mit Individuen im Hinblick auf die (Wieder-)Aufnahme von Arbeit

Konzepte und Modelle zur Arbeitsintegration: Versuch einer Systematisierung

Hauptsächliche Unterscheidungsdimensionen:

- Funktion der Massnahme
- Fokus der Massnahme

Unterscheidungsdimension 1:

Funktion der Massnahme

- Erhalten einer Anstellung im regulären Arbeitsmarkt
- Zugang zu einer Anstellung im regulären Arbeitsmarkt
- Vorbereiten auf eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt
- Stabilisieren / Anstellung im regulären Arbeitsmarkt sekundär

Unterscheidungsdimension 2:

Fokus der Massnahme

- Fokus Individuum
Arbeit (Training) und/oder Qualifikation
- Fokus Umfeld
Arbeitsplatzanpassungen und/oder Arbeitsstellen schaffen
- Fokus Individuum und Umfeld
Vermittlung und/oder Begleitung

Weitere Unterscheidungsdimensionen:

Dauer der Massnahme

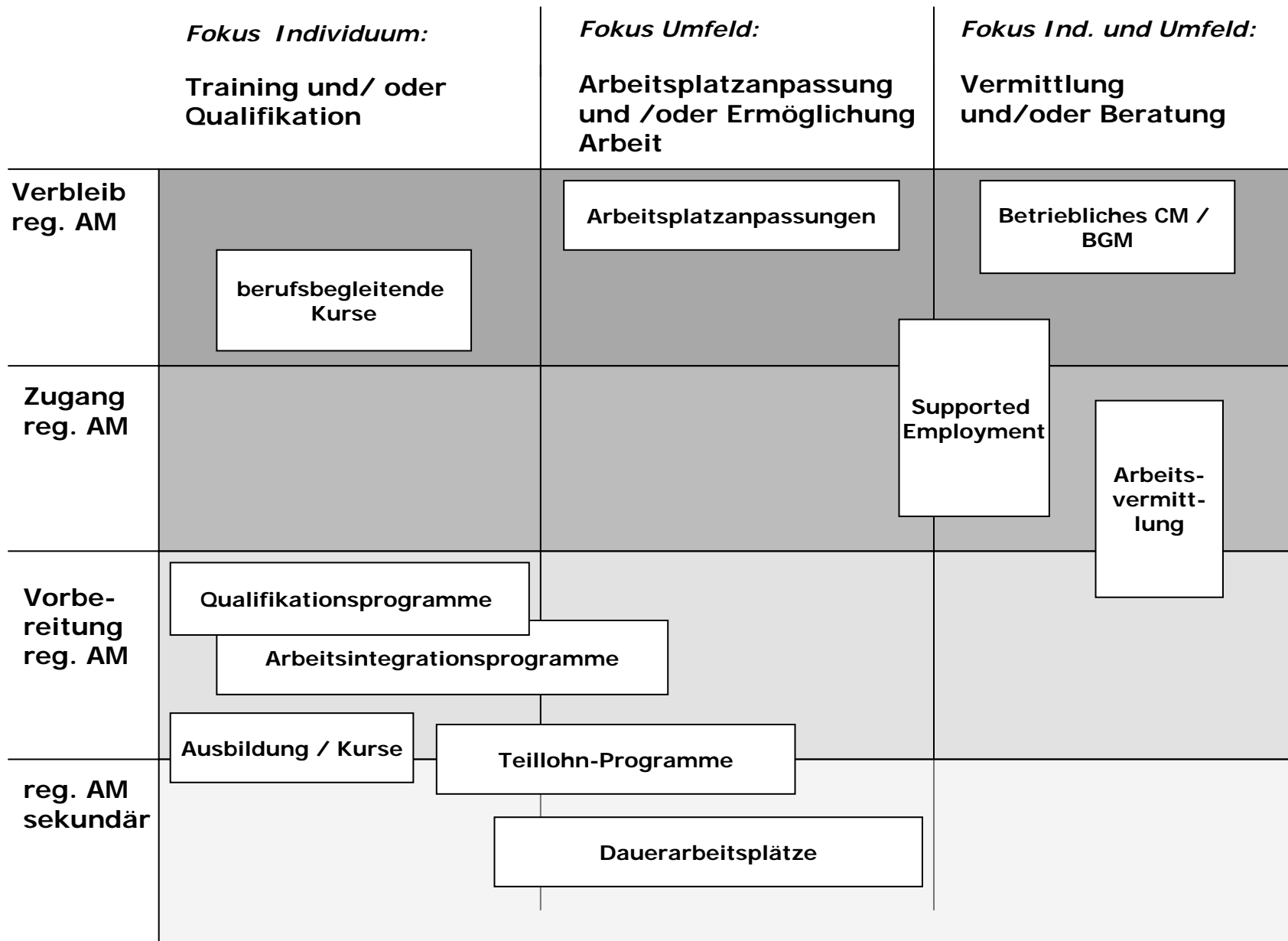
- befristet
- unbefristet

Arbeitsmarktnähe

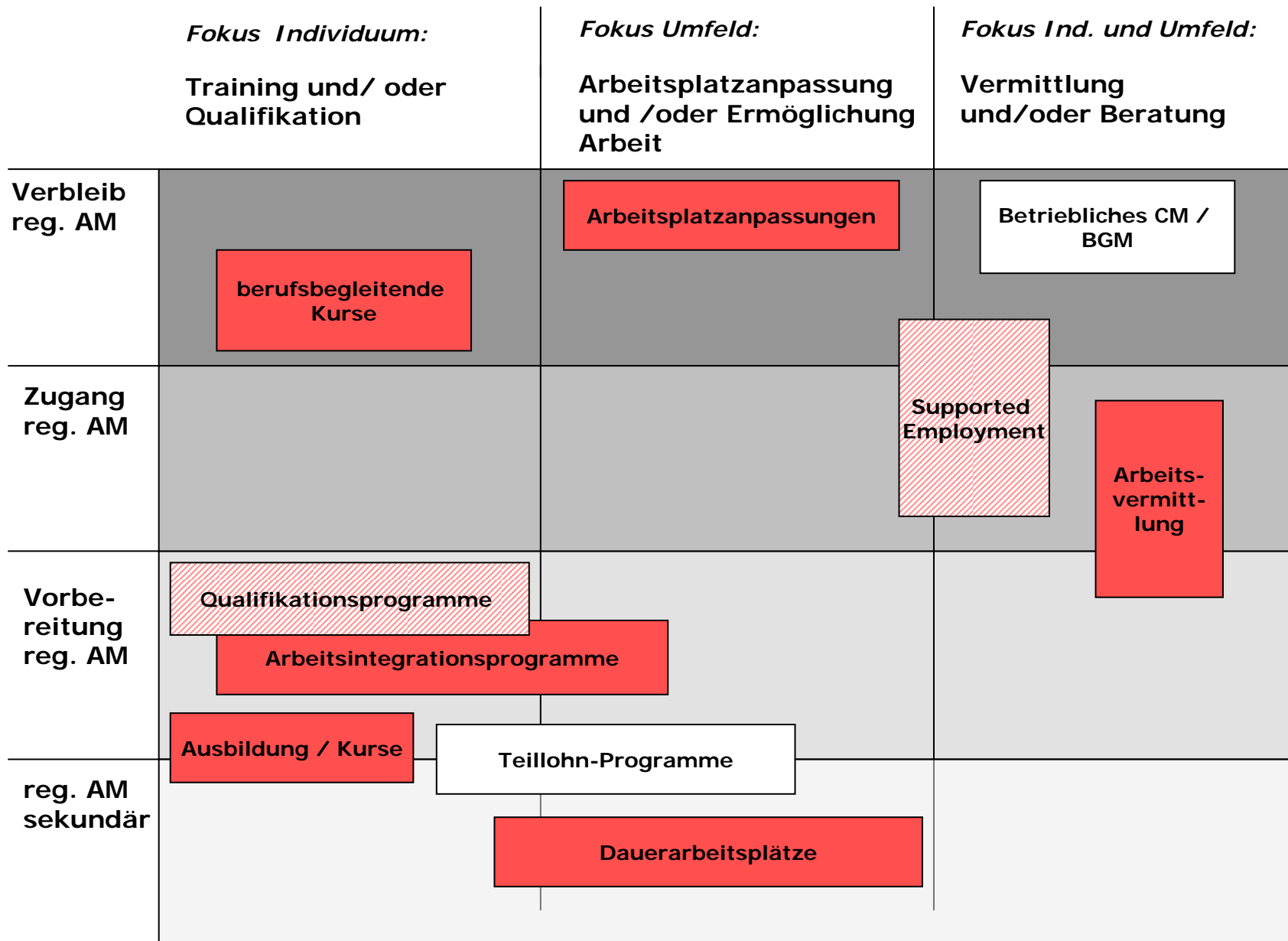
- grosse Arbeitsmarktnähe (bis zu Arbeitseinsatz im reg. AM)
- geringe Arbeitsmarktnähe

Art der Entlohnung

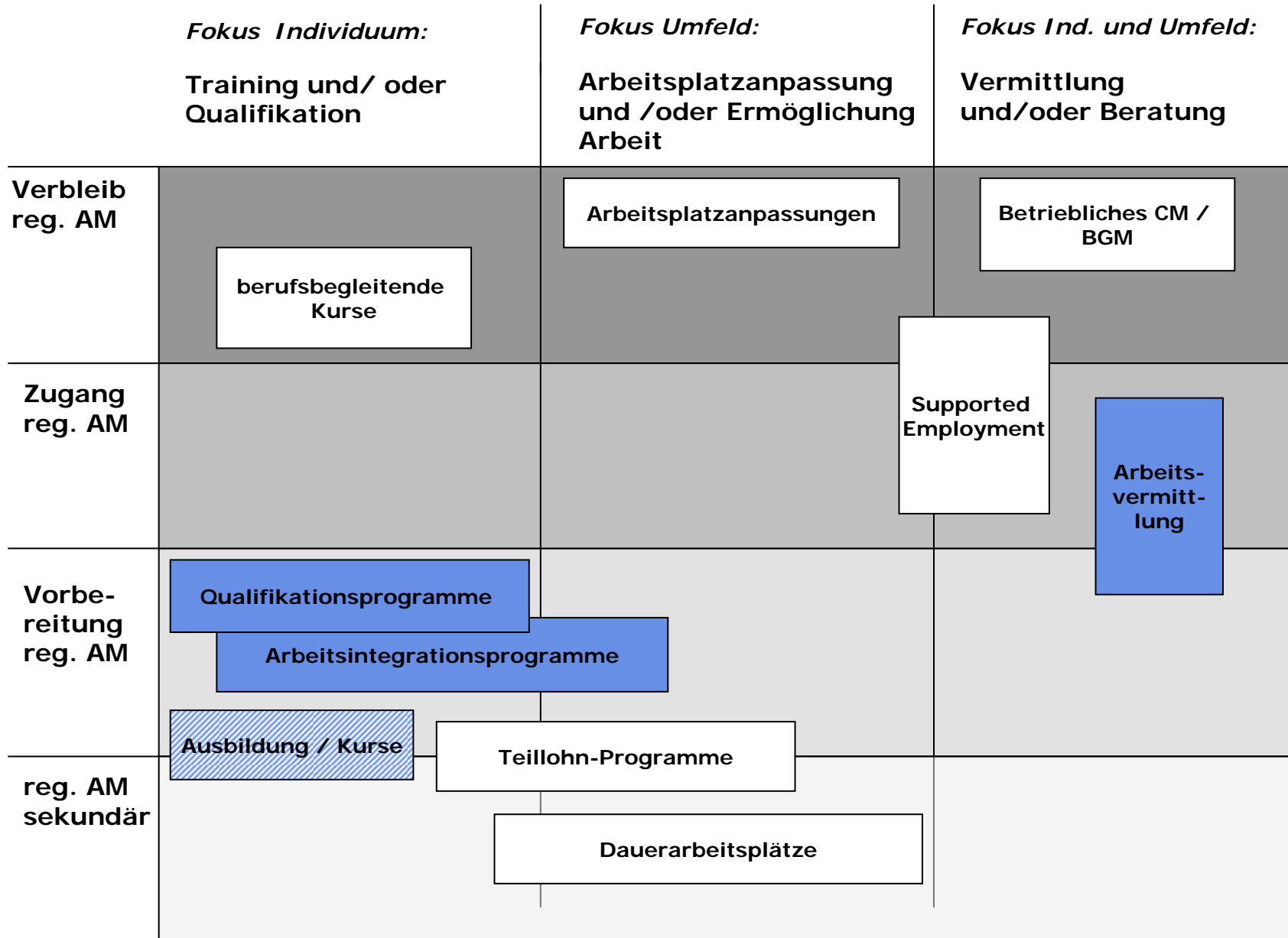
- „normaler“ Leistungslohn (ganz oder teilweise)
- keine Entlohnung



Massnahmen aus institutioneller Sicht: IV



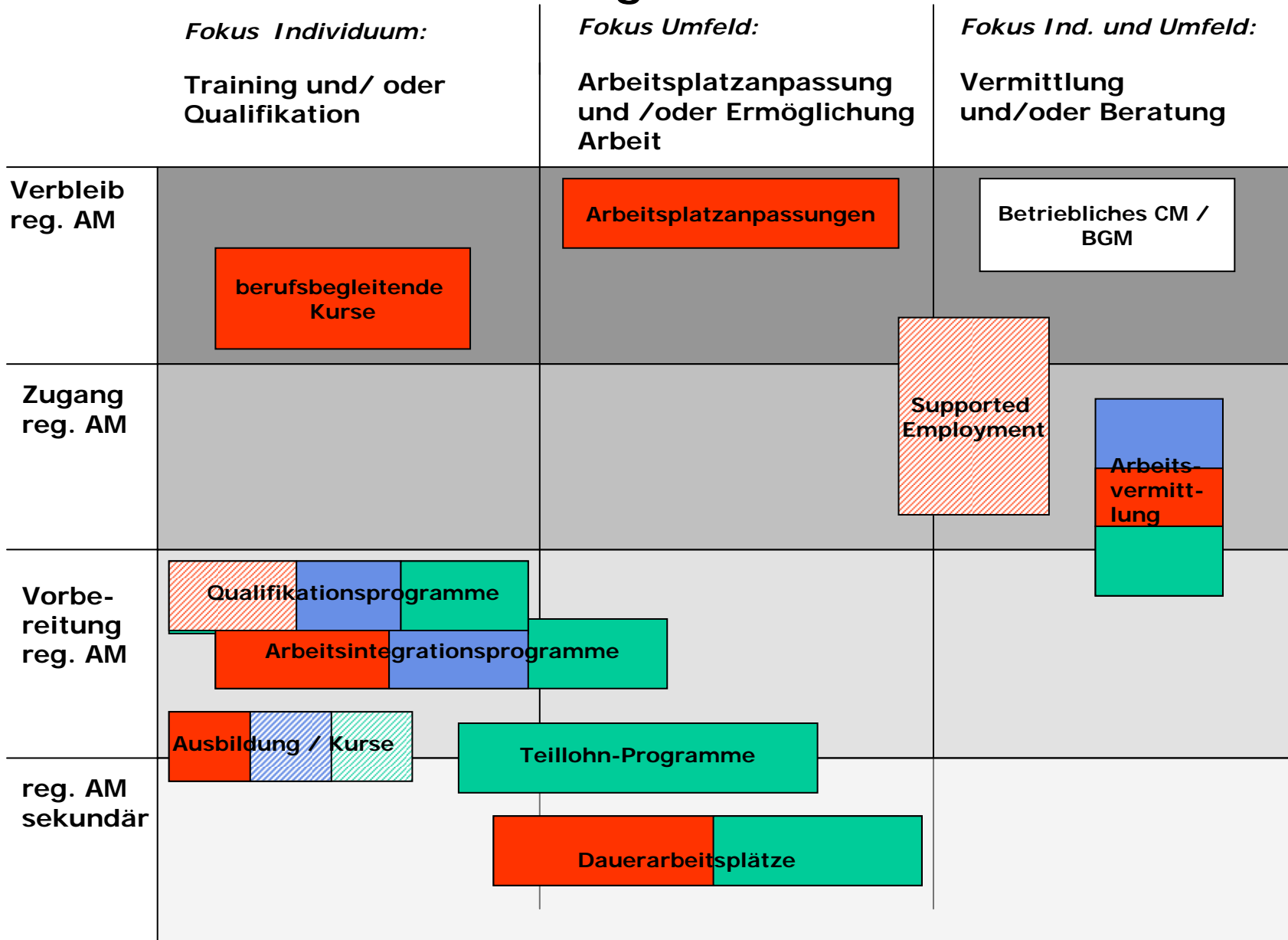
Massnahmen aus institutioneller Sicht: ALV



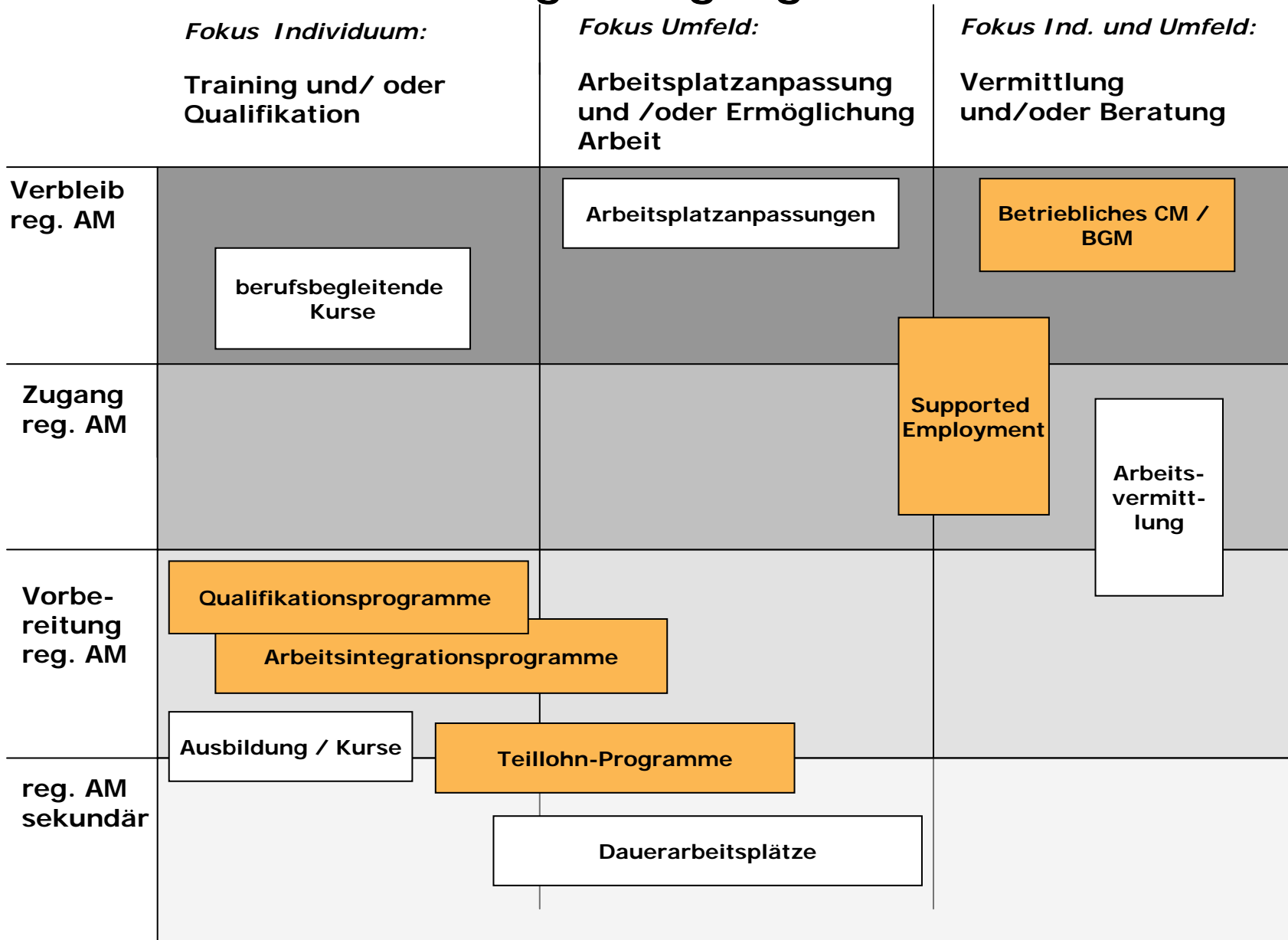
Massnahmen aus institutioneller Sicht: SH

| | <i>Fokus Individuum:</i> Training und/ oder Qualifikation | <i>Fokus Umfeld:</i> Arbeitsplatzanpassung und /oder Ermöglichung Arbeit | <i>Fokus Ind. und Umfeld:</i> Vermittlung und/oder Beratung |
|---------------------------------------|---|---|---|
| Verbleib reg. AM | berufsbegleitende Kurse | Arbeitsplatzanpassungen | Betriebliches CM / BGM |
| Zugang reg. AM | | | Supported Employment Arbeits- vermitt- lung |
| Vorbe- reitung reg. AM | Qualifikationsprogramme Arbeitsintegrationsprogramme | | |
| reg. AM sekundär | Ausbildung / Kurse | Teillohn-Programme Dauerarbeitsplätze | |

Massnahmen im Querververgleich



Referate an der heutigen Tagung



Schluss

- Die Massnahmen von IV, ALV und SH überschneiden sich inhaltlich sehr stark -> gemeinsame Zugangspforten / Massnahmen sinnvoll
- Fachliche Kriterien sollten über Zuweisung entscheiden -> Sinnvolle Triage wichtig
- Veränderungsmöglichkeiten wahren: Durchlässigkeit / Flexibilität der Massnahmen wichtig
- Vielfalt der Massnahmen noch wenig genutzt für die Weiterentwicklung: Welche Konzepte funktionieren besonders gut, bei welchen Zielgruppen? -> mehr Wissen zur Wirkung notwendig