Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 81 (2010)

Heft: 4: Job trotz Behinderung : wenn Arbeitgeber die Eingliederung wagen

Artikel: Neue Modelle für die Eingliederung psychisch Kranker : Arbeitstraining in der freien Wirtschaft

Autor: Wenger, Susanne

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-805468

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: 10.12.2025

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

Neue Modelle für die Eingliederung psychisch Kranker

Arbeitstraining in der freien Wirtschaft

Eine der grössten Herausforderungen für den Sozialstaat von heute ist es, psychisch Kranke ins Arbeitsleben zu integrieren – nicht nur in der Schweiz. An einer internationalen Fachkonferenz kamen neuartige Eingliederungmodelle zur Sprache, darunter das «Supported Employment».

Susanne Wenger

Depressionen, Ängste, Persönlichkeits- und Schmerzstörungen: In der Schweiz richtet die IV heute 40 Prozent ihrer Renten aufgrund psychischer Behinderungen aus. Die Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren mehr als verdreifacht. Viele Betroffene bezögen bereits in jungen Jahren eine Vollrente und seien vollkommen von der Arbeitswelt abgeschnitten: «Das kann keine Perspektive sein», sagte Bundesrat Didier Burkhalter Mitte März an einer vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) organisierten Fachkonferenz in Zürich, der 350 Integrationsfachleute und Arbeitgebervertreter aus dem In- und Ausland beiwohnten. Überdies koste es viel, wie der Innenminister anfügte. Die Schweiz steht mit diesem Problem nicht alleine da. Für die Arbeitsmärkte und Sozialversicherungen Europas stellten psychische Krankheiten die grösste aktuelle Herausforderung dar, erklärte Christopher Prinz von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in Europa (OECD). In den 30 Mitgliedstaaten der OECD sind heute gar bis zur Hälfte der Neurenten auf psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen. Doch in den meisten Ländern habe die Politik noch zu wenig reagiert, konstatierte Prinz. Die Folge: Psychisch Kranke haben es auf dem europäischen Arbeitsmarkt schwer. Ihre Beschäftigungsrate liegt um 40 Prozent tiefer als jene der Bevölkerung ohne Handicap.

Dabei wäre die Hälfte gerade der jungen IV-Rentner fähig, mindestens teilweise in der freien Wirtschaft zu arbeiten, ist der niederländische Minister für Soziales und Arbeit, Piet Hein Donner, überzeugt. Sein Land hat einen Schritt nach vorne getan: Die niederländische Invalidenversicherung überprüft seit einer Gesetzesänderung 2006 Tausende von Renten – so, wie es der Bundesrat mit der 6. IV-Revision auch für die Schweiz vorsieht. Hollands Arbeitsminister sprach von einem Paradigmenwechsel: Jahrzehntelang habe das Sozialversicherungssystem Menschen mit Behinderung dafür entschädigt, «dass sie nichts tun können». Viel besser sei es aber, ihre verbleibenden Fähigkeiten zu fördern. Im Sinne der Frühintervention nimmt der niederländische Staat dabei die Arbeitgeber in die Pflicht: Wird ein Angestellter krank, ist ausdrücklich der Betrieb für die Wiedereingliederung verantwortlich. Er muss auch den Lohn weiterzahlen – ein finanzieller Anreiz, die Eingliederung ernst zu nehmen. Erst wenn diese während zweier Jahre nicht gelingt, kann ein Antrag auf IV-Rente erfolgen. Die IV prüfe aber nach, ob alles Nötige unternommen worden sei, wie Fred Paling von der niederländischen Arbeitnehmerversicherung darlegte. So müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, unterstützt von Integrationsfachleuten, bereits kurz nach dem ersten Ausfalltag einen individuell zugeschnittenen Eingliederungsvertrag abschliessen. Das niederländische Modell zeigt Wirkung: Die Zahl der IV-Neurenten ist um mehr als die Hälfte zurückgegangen.

«Eingliederung lohnt sich»

Zwar bemüht man sich seit der 5. IV-Revision auch in der Schweiz verstärkt um Eingliederung und Früherkennung, wie BSV-Direktor Yves Rossier die Konferenzteilnehmenden wissen liess. Doch die traditionellen Eingliederungsmassnahmen seien mit einer Erfolgsquote von 5 bis 30 Prozent zu wenig nachhaltig, wandte Holger Hoffmann von den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern (UPD) ein. Auch er forderte einen Paradigmenwechsel – von «First train, then place» hin zu «First place, then train»: Anstatt wie bisher die Leute im geschützten Rahmen einer Werkstätte aufs Erwerbsleben vorzubereiten, gelte es, sie an einem kompetitiven Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft durch einen Eingliederungsspezialisten als Job Coach begleiten zu lassen. Dies zeitlich unbeschränkt und mit tariflich geregeltem Lohn. Für den Psychiater Hoffmann ist dieses «Supported Employment» der Wiedereingliederungsansatz der Zukunft. In den USA hat er sich laut Hoffmann bereits bewährt, wie eine ganze Reihe von wissenschaftlichen Studien seit 1996 belege. So ist die Chance, dass eine beeinträchtigte Person überhaupt einen Job im allgemeinen Arbeitsmarkt findet, mit «Supported Employment» fast dreimal höher als mit herkömmlichen Eingliederungsmethoden. Zusammen mit der IV-Stelle Bern haben die UPD 2002 ebenfalls ein Job-Coach-Projekt gestartet.

Für Arbeitgeber bestehen offensichtlich Anreize, bei solchen Modellen mitzumachen: Dies zeigten die Ausführungen von Marc Edel, Leiter Gesundheitsmanagement bei der Feldschlösschen Getränke AG. Erkrankt im Rheinfelder Unternehmen mit seinen 1350 Mitarbeitenden jemand, nimmt ein Integrationsteam die Eingliederung an die Hand. Dem Team gehören der betroffene Mitarbeiter selber an, sein Vorgesetzter, der interne Personaldienst und externe Eingliederungsfachleute der IV sowie der Krankentaggeld- und Unfallversicherung. Ein Integrationsplan legt fest, wie Schritt für Schritt Präsenz und Leistung am Arbeitsplatz wieder gesteigert werden. Auf diese Weise konnte das Unternehmen die Absenzquote und auch die Prämie im Bereich Krankentaggeld senken. Feldschlösschen-Vertreter Edel sagte es so: «Eingliederung lohnt sich.» ●

Mehr Informationen unter **www.conference-ofas.org**