

Wie wirkt sich Inklusion am Arbeitsplatz auf die Gesundheit aus?

Erfahrungen von MitarbeiterInnen eines inklusiven Betriebs

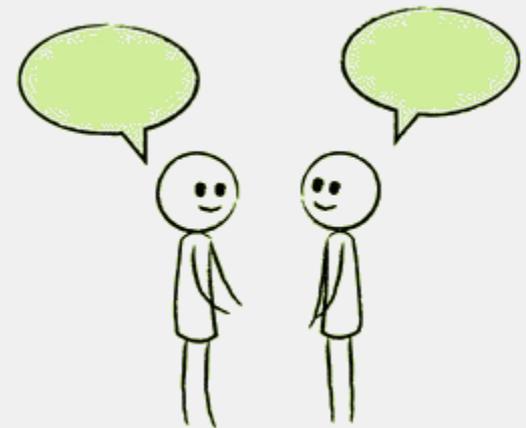
IKT-Forum 2018

*Mag.^a Martina Ecker-Glasner
Institut für Gesundheitsplanung, Linz*

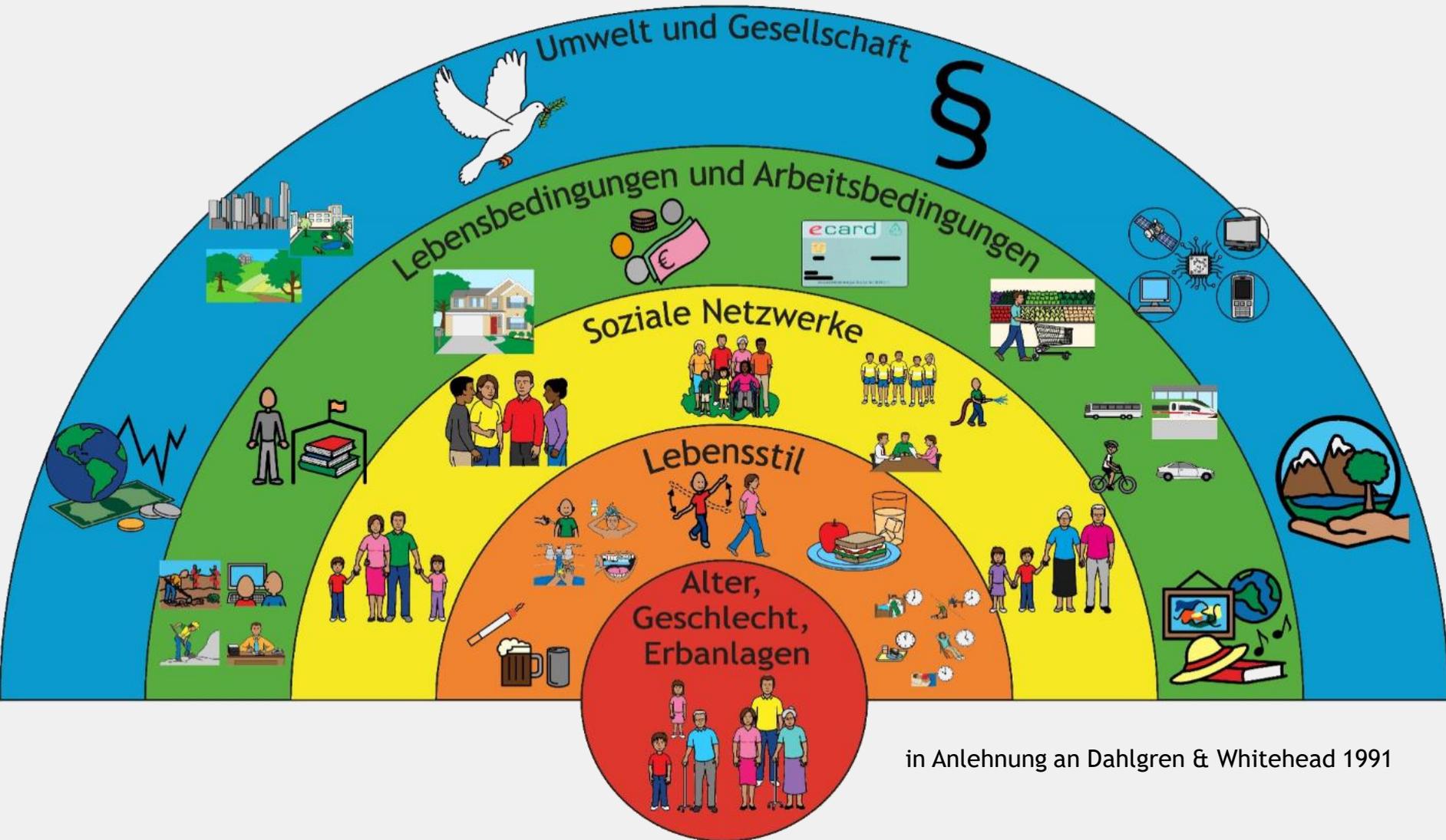
Determinanten der Gesundheit

- Was heißt Gesundheit für mich persönlich?
- Wenn Sie an die letzte Woche denken:
 - Was hat meiner Gesundheit gut getan?
 - Was hat meiner Gesundheit geschadet?

→ Austausch in Kleingruppen (5 Minuten)



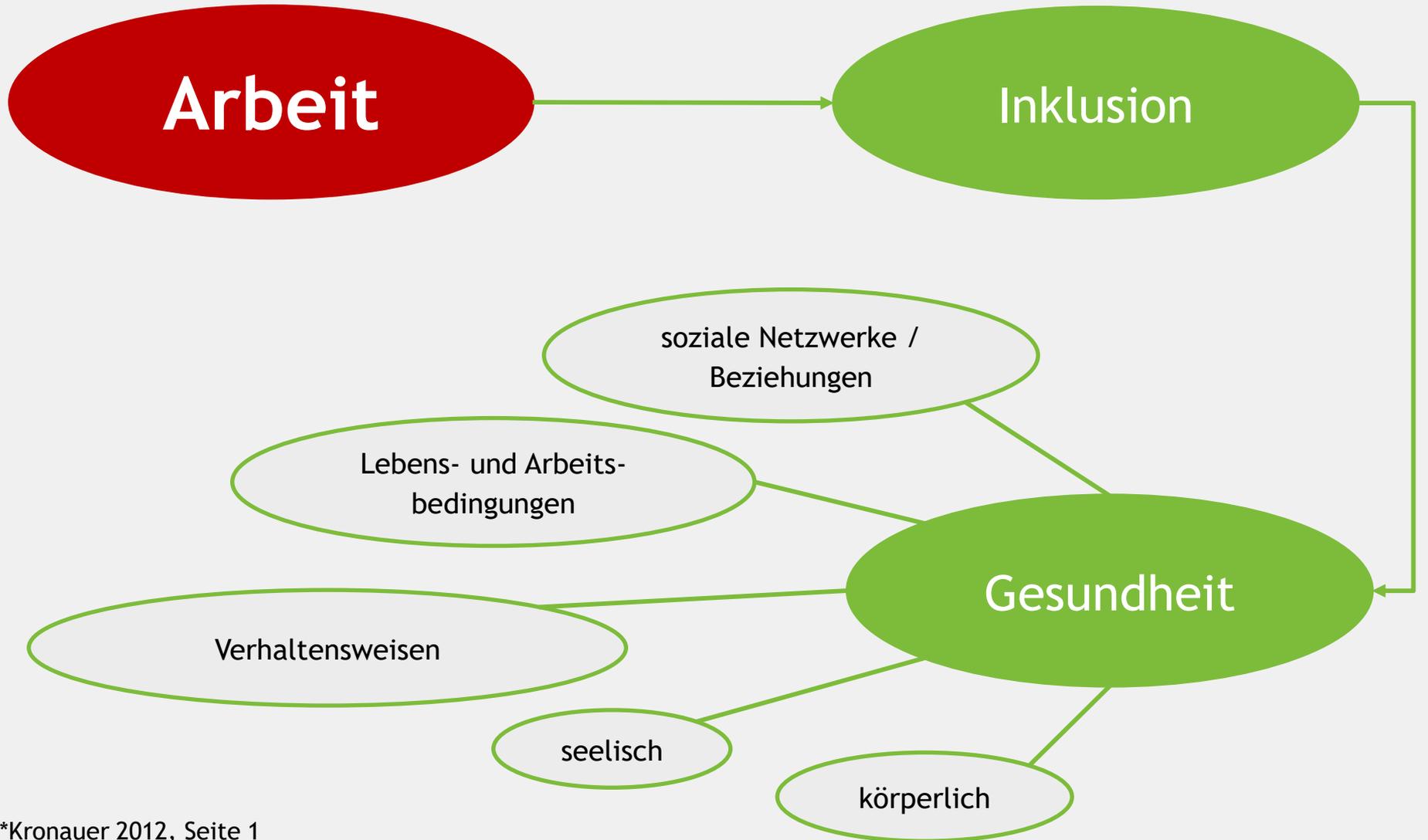
Determinanten der Gesundheit



in Anlehnung an Dahlgren & Whitehead 1991

Hintergrund

„Die wichtigsten Dimensionen, in denen heute über gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe, sprich: Inklusion, entschieden wird, sind Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit [...]“*



Erwerbsarbeit als Gesundheitsdeterminante

- Erwerbsarbeit und das damit in Zusammenhang stehende Einkommen sind wesentliche Determinanten der Gesundheit
- Erst ein regelmäßiges Einkommen ermöglicht ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben
- Erwerbsarbeit ist aber mehr als Existenzsicherung - Funktionen, die auf die Gesundheit der Menschen wirken sind...
 - *Aktivität und Kompetenz*
 - *Zeitstrukturierung*
 - *Kooperation und Kontakt*
 - *Soziale Anerkennung*
 - *Persönliche Identität**



* Semmer&Udris (2004) in Nerdinger et al. 2011, Seite 535

- Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention:
 - Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit - auf Basis der Gleichberechtigung mit anderen
 - Recht auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen
- Inklusive Arbeit = bezahlte Arbeit, die eine ökonomische Absicherung des Lebens möglich macht
- Bei Proqualis arbeiten Menschen mit Lernschwierigkeiten als qualifizierte Fachkräfte in einem multiprofessionalen Team am ersten Arbeitsmarkt



Fragestellungen

Wie wurde der Wechsel vom zweiten zum ersten Arbeitsmarkt erlebt?

Fokusgruppendifkussion mit MitarbeiterInnen von Proqualis - einem inklusiven Betrieb

Wie wirkt sich inklusive Arbeit auf die Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigung aus?

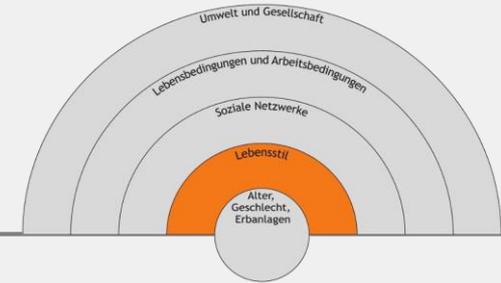
Welche Einflüsse auf die persönliche Gesundheit sind zu erkennen?

Was hat sich durch den Übergang vom geschützten zum ersten Arbeitsmarkt konkret verändert?

Erhebungsmethode

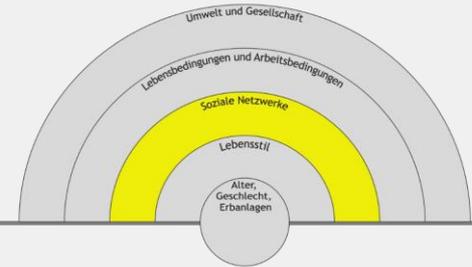
- Fokusgruppendifkussion
 - 6 MitarbeiterInnen von Proqualis (3 Frauen, 3 Männer)
 - Im Schnitt seit rund 5 Jahren bei Proqualis angestellt
 - Alle haben Erfahrungen am zweiten (geschützten) Arbeitsmarkt gemacht
- Digitale Aufzeichnung der Diskussion
- Mitschrift der Kernaussagen auf Flipchart
- Anonymisierung der Daten und Aussagen
- Auswertung anhand Inhaltsanalyse
- Zuordnung der Aussagen zu den Schichten des Determinantenmodells





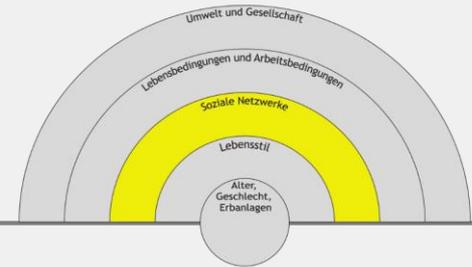
„So wie man lebt - das hat sich positiv verändert“

- **anderer Lebensstil** (aufgrund des gestiegenen Einkommens) möglich
- Positiver Einfluss auf **Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein**: *„Dass Menschen mit Beeinträchtigung das auch können, an einem freien Arbeitsplatz zu arbeiten.“*
- Sich selbst **wiederfinden und wertschätzen**: *„Einen Teil davon, den ich schon verlernt habe, habe ich wiedergefunden. Wo ich schon vergessen habe, dass das bei mir da ist. Das Wiederfinden von sich selber [...] dass man wer ist.“*
- **Eigenverantwortung** für sein Leben ist gestiegen: *„Sich auf die Behinderung rausreden geht dann nicht mehr.“*



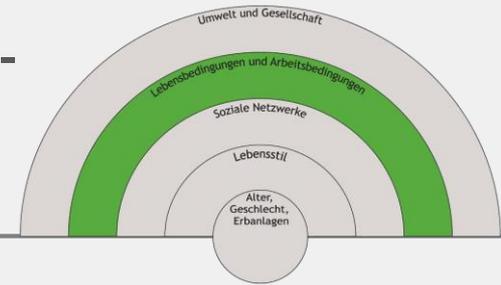
Abschiede, Hürden, Chancen

- **Abschied** vom alten Leben: KollegInnen werden zurückgelassen; zum Teil bewusste Abgrenzung
- **Neid, fehlendes Vertrauen/Zutrauen** und **Konflikte** aufgrund Jobwechsel: „[...] dass andere gesagt haben ‚Das schaffst du sowieso nicht!‘ und ich habe ihnen bewiesen, dass es geht.“; „Meine Sachwalterin wollte zuerst nicht, dass ich bei Proqualis arbeite.“; teilweise Neid anderer, die die Chance nicht hatten
- **Selbstbestimmung** hinsichtlich sozialer Beziehungen: „Zum Beispiel kann ich jetzt selbst entscheiden, mit wem ich in den Urlaub fahren möchte.“
- **Am Arbeitsplatz:** gute Zusammenarbeit im Team von Proqualis



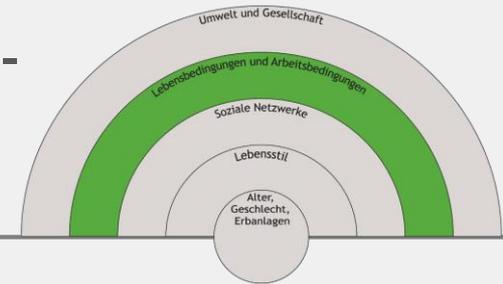
Mehr Möglichkeiten, aber nicht völlig frei von Vorurteilen

- **Mehr Möglichkeiten:** neue Bekanntschaften, mehr Kontaktmöglichkeiten, Vernetzung über Soziale Medien mit z. B. KollegInnen aus DE, Möglichkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen, „man kommt mehr nach draußen“
- **Vorurteile bleiben zum Teil bestehen:** *„Mehr Möglichkeiten sind schon super, aber es gibt leider auch Leute, die wollen aufgrund der Umstände dann trotzdem nicht mit einem reden, wegen der anderen.“*; *„Du bist der/die Beeinträchtigte, mit dir will ich nicht reden.“* → teilweise wird das Gefühl vermittelt (z. B. auf Veranstaltungen), dass man „doch nur der/die Behinderte“ ist



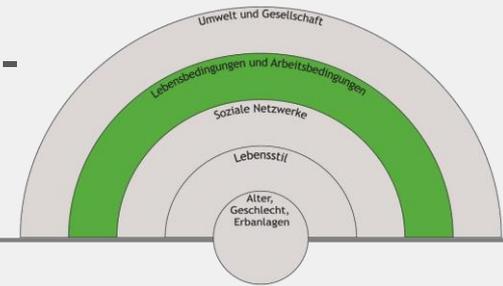
Selbstbestimmteres Leben - Ein Schritt in Richtung Normalisierung

- Wechsel auf den regulären Arbeitsmarkt wird als **Chance** gesehen
- Höheres **Einkommen**
- (Wieder)gewonnene **Freiheiten** bzw. **Selbständigkeit** und **Unabhängigkeit**: *„Ich habe jetzt eine eigene Wohnung, selber angemietet und selber bezahlt.“*, *„In der Einrichtung vorher hast du um Punkt 10 oder 8 Uhr zuhause sein müssen.“*
- **Trennung von Arbeit und Wohnen**: *„[...] wenn ich mit einem Arbeitskollegen Streit habe und gehe dann raus und habe ein Wochenende dazwischen. [...] dann hast du den vielleicht im Wohnheim auch noch. [...] Es gibt nichts Schlimmeres.“*



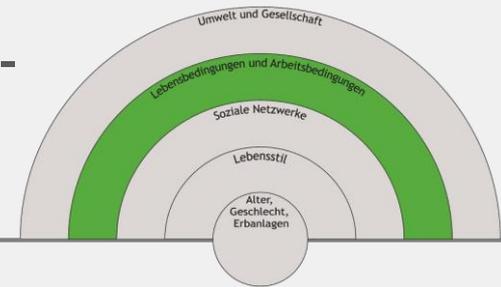
Arbeitsinhalte und Möglichkeiten im Beruf

- Positive Veränderung hinsichtlich **Arbeitsinhalten**: Vorträge, Moderationen, Unterrichten, Leiten von Kursen, wissenschaftliches Arbeiten etc. gehört nun zum Aufgabengebiet
- Mehr **Möglichkeiten**: Teilnahme an Veranstaltungen, Tagungen; *„Ich bin sehr froh, dass ich wieder am ersten Arbeitsmarkt sein darf, weil da kann ich meine Stärken wieder verstärken.“* - Fähigkeiten können eingesetzt werden
- **Freude** an und **Sinn** in der Arbeit: *„Das ist sicher eine sinnvolle Arbeit, die ich jetzt habe. Das war manchmal so eintönig in den geschützten Werkstätten, weil da hast immer das Gleiche gemacht [...].“*



Verantwortung im Beruf

- **Mehr Verantwortung:** anderer Arbeitsvertrag/andere Bedingungen (Kündigungsschutz,...); Verpflichtungen, die man früher nicht hatte (Arbeitgeber muss sich verlassen können); *„Sich auf die Behinderung rausreden geht [...] nicht mehr.“*
- **Mehr Eigenverantwortung:** *„Das ist schon ein Nachteil, weil dann müssen auch wir Beeinträchtigte die Paragraphen kennen. Wenn wir Normalisierung wollen, müssen wir uns auch da ein bisschen mehr daran halten.“*
- **Freie(re) Zeiteinteilung:** früher fixe Arbeitszeiten, jetzt Gleitzeit; Zeitmanagement bei Gleitzeit oft schwierig; durch Gleitzeit Möglichkeit auszuschlafen, in Ruhe zu frühstücken etc.; Arbeitszeit hat sich verändert; mehr Freizeit (z. B. freier Freitag)



Arbeitsumfeld und KollegInnen

- **Wertschätzung:** Begegnung auf Augenhöhe, Arbeit wird wertgeschätzt
- **Umgang** miteinander: *„Da habe ich am Anfang eine Zeit benötigt, um mich an diese Nettigkeit zu gewöhnen, weil ich das nicht mehr gewohnt war, dass man gelobt wird, dass man mit dem Chef auch einmal was reden kann.[...]“*
- **Konflikte** werden zufriedenstellend gelöst

Fazit

Inklusion am Arbeitsplatz bedeutet im Hinblick auf die Gesundheit...

- Neue bzw. mehr soziale Kontakte
- Mehr Möglichkeiten, aber auch mehr Verantwortung
- Normalisierung
- Höheres Einkommen: mehr Wertschätzung, höhere Selbstbestimmung, anderer Lebensstil möglich,...
- Größere Eigenverantwortung: höhere Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung, aber auch teilweise Verunsicherung
- Inklusion im Arbeitsleben kann Exklusion in anderen Bereichen sichtbar machen → negative Auswirkungen auf sozialen Zusammenhalt
- Wechsel des Arbeitsplatzes ist auch mit Hürden verbunden: z. B. Wechsel der Wohnung, fehlendes Verständnis der Familie

GESUNDHEIT KOMPACT BERICHTET



Ausgabe 05

Kernaussagen

Inklusion heißt Zugehörigkeit. Es ist normal, verschieden zu sein.

Laut Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit.

Ein regelmäßiges Einkommen ermöglicht ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben.

Der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt hat positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein und trägt zur Normalisierung bei.

Im Vergleich zu früheren Tätigkeiten bestehen im Rahmen der Tätigkeit bei Proqualis mehr Möglichkeiten Kontakte zu knüpfen, sich zu vernetzen.

Durch die Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt wurden Freiheit, Selbständigkeit und Unabhängigkeit wiedergewonnen.

Arbeiten am ersten Arbeitsmarkt bedeutet mehr Eigenverantwortung und größere Handlungsspielräume.

Eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt bedeutet auch, mehr Verpflichtungen und Eigenverantwortung übernehmen zu müssen.

Die Möglichkeit, am ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, wird als große Chance wahrgenommen.

Wie wirkt sich Inklusion am Arbeitsplatz auf die Gesundheit aus?

Erfahrungen von MitarbeiterInnen eines inklusiven Betriebs

„Die wichtigsten Dimensionen, in denen heute über gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe, spricht: Inklusion, entschieden wird, sind Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit...“¹

Die Bedeutung von Arbeit ist vielschichtig. Erwerbsarbeit dient dem Menschen nicht nur der Existenzsicherung, sondern erfüllt eine Reihe von Funktionen, die folglich auf die Gesundheit der Menschen wirken. Ein gerade für Menschen mit Beeinträchtigung zentraler Aspekt ist, dass erst ein regelmäßiges Einkommen – eine wichtige Gesundheitsdeterminante – es ermöglicht, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Wie wirkt sich inklusive Arbeit auf die Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigung aus? Wie haben die Menschen den Wechsel vom zweiten zum ersten Arbeitsmarkt erlebt? Welche Einflüsse auf ihre persönliche Gesundheit können sie erkennen? Am Institut für Gesundheitsplanung entstand die Idee, diese Fragestellungen gemeinsam mit MitarbeiterInnen von Proqualis - einem inklusiven Betrieb - zu bearbeiten.

Im Rahmen einer Fokusgruppendifkussion wurde versucht, Antworten zu finden. Die TeilnehmerInnen diskutierten angeregt darüber, wie der Wechsel vom zweiten zum ersten Arbeitsmarkt in Hinblick auf ihre Gesundheit erlebt wurde, welche Hürden es zu überwinden galt bzw. welche Vor- und Nachteile der Wechsel mit sich brachte. Zahlreiche Auswirkungen auf die Gesundheitsdeterminanten in den Bereichen Lebensstil, soziale Netzwerke und Beziehungen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen konnten identifiziert und beschrieben werden. Die Ergebnisse werden an dieser Stelle präsentiert.

INHALT	
1. Was versteht man unter Inklusion?.....	2
2. Erwerbsarbeit.....	3
2.1. Bedeutung menschlicher Arbeit.....	3
2.2. Inklusive Arbeit.....	4
3. Fokusgruppendifkussion mit MitarbeiterInnen eines inklusiven Betriebs.....	5
3.1. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppendifkussion.....	6
3.2. Methode.....	7
3.3. Ergebnisse.....	7
4. Zusammenfassung und Fazit.....	14

¹ Kronauer 2012, Seite 1

Gesundheit Kompakt Berichtet

Ausgabe 5

Herausgeber: Institut für Gesundheitsplanung

Wie wirkt sich Inklusion am Arbeitsplatz auf die Gesundheit aus?

Erfahrungen von MitarbeiterInnen eines inklusiven Betriebs

Autorinnen:

Mag.^a Martina Ecker-Glasner (Institut für Gesundheitsplanung)

DIⁱⁿ Birgit Peböck (KI-I, Proqualis)

*Was von Vorhinein nicht ausgegrenzt wird,
muss hinterher nicht eingegliedert werden!*

Richard v. Weizsäcker

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

*Mag.^a Martina Ecker-Glasner
Institut für Gesundheitsplanung
me@gesundheitsplanung.at
0732/784036-16*