

Herzlich Willkommen! Maurus Huber



## Programm

09.00 Uhr	Begrüssung und Einleitung  Maurus Huber, Andreas Hildebrand
09.30 Uhr	«Keine Rente unter 30? – Die Psychiatrische Perspektive» Andreas Kaldune
10.20 Uhr	Kurze Pause
10.50 Uhr	«Herausforderungen von Virtualisierung und Flexibilisierung» Gudela Grote
11.40 Uhr	Lunch
12.55 Uhr	«Jeder Mensch ist arbeitsfähig» Ruedi Hertig
13.45 Uhr	Kurze Pause
14.00 Uhr	«Persönliche Zukunftsplanung für Jugendliche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen» Thomas Holzgang
14.50 Uhr	Fragen und Schlusswort
15.00 Uhr	Ende der Veranstaltung



## Einleitung











#### ECO-Sendung von SRF1 vom 23.11.2015

Thema: Arbeit statt Invalidenrente





«Keine Rente unter 30? – Die Psychiatrische Perspektive» Andreas Kaldune



## Keine Renten unter 30 ? – Die psychiatrische Perspektive







## Forschungsbericht 19/2015 des Bundesamt für Sozialversicherungen

Profile von jungen IV-Neurentenbeziehenden mit psychischen Erkrankungen

#### Forschungsbericht 19/2015

Die Altersgruppe der 18-29 jährigen ist in Bezug auf die Gesamtzahl der neuberenteten Versicherten überproportional vertreten.

Der Anteil von berenteten Versicherten mit psychischen Beeinträchtigungen liegt in der Altersgruppe der 18-29jährigen bei 70%.

Bei einem Anteil von etwa 25% in der Altersgruppe der 18-29jährigen ist die rasche Neuberentung nicht nachvollziehbar.

## Entwicklung der ausserordentlichen Renten im Kanton Zürich in der Gruppe der 18-25jährigen Versicherten

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
4′006	4′033	4′125	4'142	4'179	4′318	4'530	4'760
0,7%	3%	3,4	1%	4,3%	7,8%	13,1%	19%

Entwicklung der Renten (gewichtet) 2003-2010 im Kanton Zürich (vgl. SVA Zürich 2003-2010)

(Bänziger O., Gölz B., Junge Erwachsene mit psychischer Behinderung und ihr Berufseinstieg.)

# Quantitativer Anteil der IV-Berentungen in der Altersgruppe der 18-25jährigen nach Erkrankungen im Jahre 2011

Intelligenzminderung: 25

Psychische Behinderung: 935

Körperliche Behinderung: 436

#### Einflussfaktor Politik

Reformanstrengungen zur finanziellen Sanierung der Invalidenversicherung aufgrund eines hohen strukturellen Defizites in sechsstelliger Millionenhöhe sowie Schulden in Milliardenhöhe.

#### Ziel:

Über berufliche Integrationsmassnahmen und geänderte Gesetzgebung soll die Neurentenquote sowie die Gesamtrentenquote reduziert werden.

#### Ergebnisse

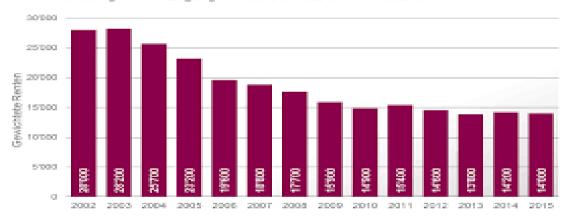
Die Neurentenquote konnte seit 2003 gesamthaft deutlich gesenkt werden.

aber:

Weder bei der Integration aus der Rente noch bei der Aufhebung der Renten sind die Resultate befriedigend.

#### Neurentenquote





#### Eingliederungserfolge

## Pilotprojekt INSOS Anteil der erfolgreich rentenausschliessend eingegliederten Versicherten: 3.1%

(Sempert, W. / Kammermann, M. (2010): Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS

#### Spinnler et al.: Kostenwirksamkeit von Casemanagement bei Unfallverletzten: Resultate einer 6-jährigen Vergleichsstudie

- Über 8000 Studienteilnehmer mit «Komplexschaden»
- Casemanagement «full» versus Casemanagement «light»

#### Ergebnis:

Casemanagement «full» führte zu mehr Berentungen, zu längeren Arbeitsunfähigkeiten und zu höheren Behandlungskosten, dafür jedoch zu zufriedeneren Versicherten.

#### Einflussfaktor Gesetzgebung

Wie kommt es zu einer Berentung?

Das medizinische Element

Das wirtschaftliche Element

Das juristische Element

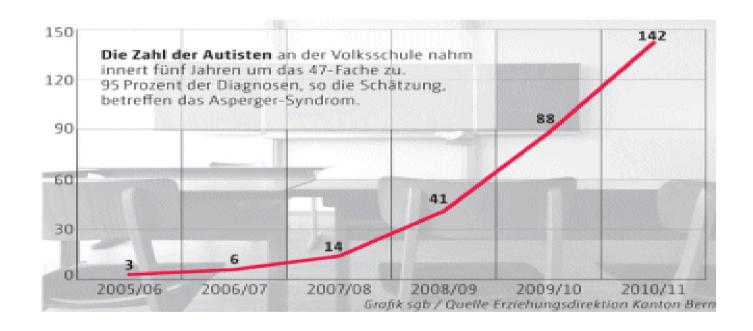
#### Nicht-medizinische Elemente der «Rentenfalle» bei jungen Erwachsenen

- Das hypothetische Valideneinkommen.
- Der Nachweis der medizinischen Verbesserung.
  - Die Rente als Existenzgrundlage.

Es gibt <u>keine</u> Hinweise dafür, dass psychische Erkrankungen bei Kindern und Jugendlichen zunehmen.

(Richter et al., Nehmen psychische Störungen zu, eine systematische Literaturübersicht, Psychiat Prax 2008; 35: 321-330)

Es kann jedoch postuliert werden, dass psychische Beschwerden und Auffälligkeiten im Verhalten medikalisiert werden. Dies ist kein neues Phänomen.



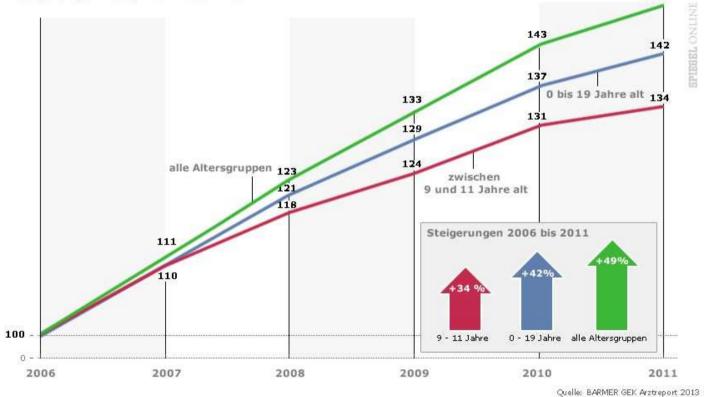
Evans et al: Measuring inappropriate medical diagnosis and treatment in survey data: The case of ADHD among school-age children, <u>J Health Econ.</u> 2010 Sep;29(5):657-73

#### Ergebnis:

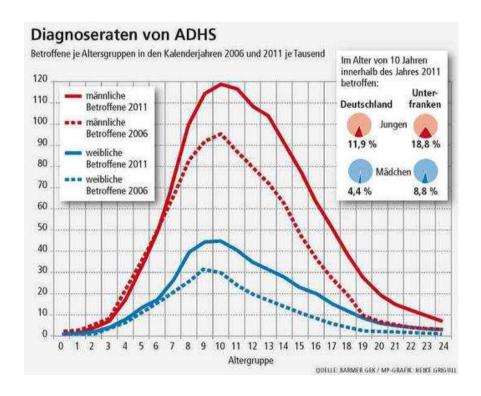
- Bei der Diagnose handelt es sich häufig um eine Fehldiagnose.
- Die Diagnose wird zwar von Ärzten gestellt, dies aber oft auf Veranlassung von Erziehern und Lehrern.
- Bei den jüngsten Kindergartenkindern eines Jahrgangs wird die Diagnose ADHS 60% häufiger gestellt als bei den Gruppenältesten eines Jahrgangs. Bei Schulkindern eines Jahrgangs ist die Verteilung der Häufigkeit noch ausgeprägter.

#### ADHS: Zuwachs in allen Altersstufen

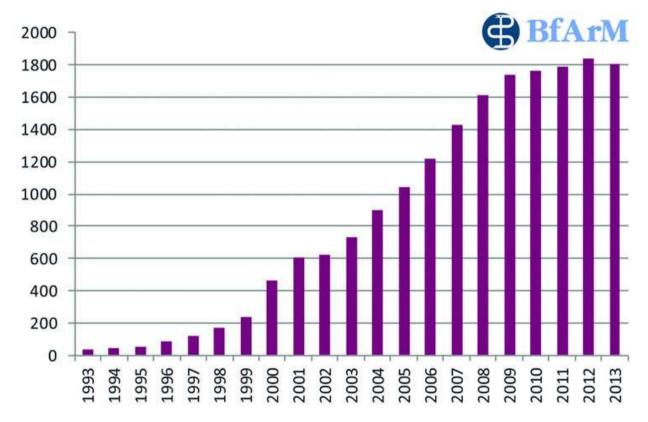




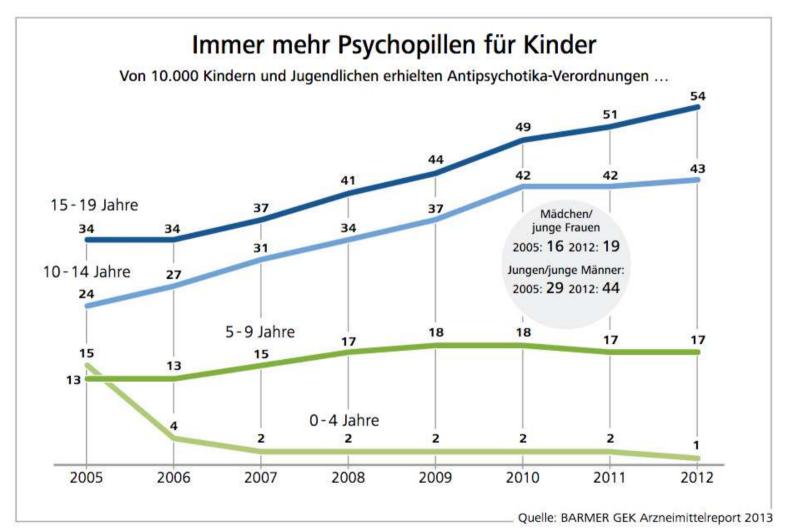
149



#### Erwerb von Methylphenidat durch Apotheken in Form von Fertigarzneimitteln\*



\*Angaben in Kilogramm Grafik: Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte



Die Methode psychiatrische Diagnosen zu stellen hat sich erheblich verändert:

Früher: Viel Psychopathologie und Beobachtung jedoch wenig Diagnosen.

Heute: Wenig Beobachtung und wenig Psychopathologie jedoch viele deskriptive Diagnosen.

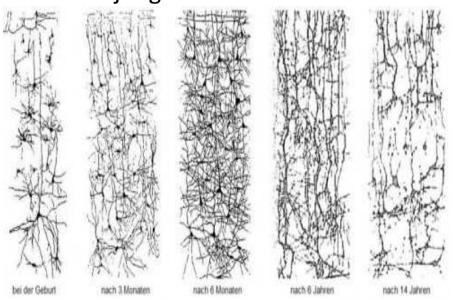
Beispiel Depression: Zwei Fragen sind genug (S-3 Leitlinien als Screening für Depression)

- 1. Fühlten Sie sich im letzten Monat häufig niedergeschlagen, traurig bedrückt oder hoffnungslos?"
- 2. "Hatten Sie im letzten Monat deutlich weniger Lust und Freude an Dingen, die Sie sonst gerne tun?"[

Beispiel: Depression / Anpassungsstörung / Burn-Out:

Erschöpfung Sozialer Rückzug Appetitverlust
Schlafstörungen Konzentrationsstörungen
Entscheidungsschwierigkeit Unschlüssigkeit Angst Panik
Besorgnis Anspannung leichter depressiver Zustand
Ärger Reizbarkeit Leistungsminderung

Neurobiologische Einflüsse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen



## Neurobiologische Einflüsse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen

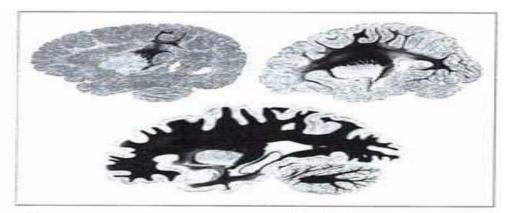


Abb. 12-1 Darstellung der zunehmenden Myelinisierung (schwarze Anfärbung von Fett, d.h. Myelin) der Faserverbindungen kortikaler Areale anhand dreier Parasagittalschnitte (aus Flechsig 1920). Links oben im Bild ein Schnitt durch das Gehirn eines Neugeborenen, rechts der Gehirnschnitt von einem Kind im Kindergartenalter und unten ist der Schnitt durch das Gehirn eines Erwachsen dargestellt. Man sieht deutlich, dass beim Säugling nur wenige Areale mit schnell leitenden Fasern verbunden sind. Beim 4,5-jährigen Kind sind schon weitaus mehr Faserverbindungen myelinisiert und beim Erwachsenen hingegen sind praktisch alle Verbindungsfasern myelinisiert, die somit die Information schnell leiten

(aus: Adoleszentenpsychiatrie, Schattauer Verlag, 2009)

## Neurobiologische Einflüsse bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen:

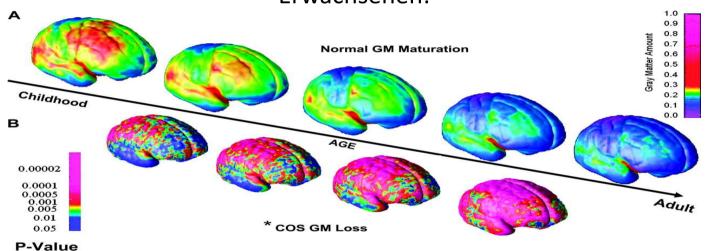


Fig. 1. Comparison of the Patterns of Cortical Gray Matter (GM) Loss in Childhood-Onset Schizophrenia (COS) (Between Ages 12 and 16 Years) to That Seen in Normal Cortical Maturation (Between Ages 4 and 22 Years). A. Right lateral view of the dynamic sequences of cortical GM maturation in healthy children between ages 4 and 22 years (n = 13, 54 scans, upper panel) rescanned every 2 years. Scale bar shows GM amount at each of the 65 536 cortical points across the entire cortex represented using a color scale (red to pink—more GM, blue—GM Loss). Cortical GM maturation appears to progress in a "back-to-front" (parietotemporal) manner.49 B. Right lateral view of the dynamic sequence of cortical GM maturation in COS between ages 12 and 16 years compared with age- and sex-matched healthy controls (n = 12, 36 scans in each group), where children are rescanned every 2 years. Dynamic maps represent P values for the difference in GM amount between COS and controls at each of the 65 536 cortical points, and P values are represented using a color scale (eg, pink, P < .00002). Cortical GM loss in COS also appears to follow in a "back-to-front" direction on the lateral surface, thus suggesting that the COS pattern is an exaggeration of the normal GM maturation.50 Asterisk represents data on childhood schizophrenia only age 12–16 years. Adapted from Proc Natl Acad Sci USA 2004;101:8178 and Proc Natl Acad Sci USA 2001;98:11652.

#### Beispiel: Persönlichkeitsstörungen

Dieser Abschnitt enthält eine Reihe von klinisch wichtigen, meist länger anhaltenden Zustandsbildern und Verhaltensmustern. Sie sind Ausdruck des charakteristischen, individuellen Lebensstils, des Verhältnisses zur eigenen Person und zu anderen Menschen. Einige dieser Zustandsbilder und Verhaltensmuster entstehen als Folge konstitutioneller Faktoren und sozialer Erfahrungen schon früh im Verlauf der individuellen Entwicklung, während andere erst später im Leben erworben werden. Die spezifischen Persönlichkeitsstörungen (F60.-), die kombinierten und anderen Persönlichkeitsstörungen (F61) und die Persönlichkeitsänderungen (F62.-) sind tief verwurzelte, anhaltende Verhaltensmuster, die sich in starren Reaktionen auf unterschiedliche persönliche und soziale Lebenslagen zeigen. Sie verkörpern gegenüber der Mehrheit der betreffenden Bevölkerung deutliche Abweichungen im Wahrnehmen, Denken, Fühlen und in den Beziehungen zu anderen. Solche Verhaltensmuster sind meistens stabil und beziehen sich auf vielfältige Bereiche des Verhaltens und der psychologischen Funktionen. Häufig gehen sie mit einem unterschiedlichen Ausmaß persönlichen Leidens und gestörter sozialer Funktionsfähigkeit einher.

Es handelt sich um schwere Störungen der Persönlichkeit und des Verhaltens der betroffenen Person, die nicht direkt auf eine Hirnschädigung oder -krankheit oder auf eine andere psychiatrische Störung zurückzuführen sind. Sie erfassen verschiedene Persönlichkeitsbereiche und gehen beinahe immer mit persönlichen und sozialen Beeinträchtigungen einher. Persönlichkeitsstörungen treten meist in der Kindheit oder in der Adoleszenz in Erscheinung und bestehen während des Erwachsenenalters weiter.

Einteilung von psychischen Beschwerden und Verhaltensauffälligkeiten bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach dem Verlauf:

- 1. Verhaltensvarianzen und Belastungsreaktionen
- Frühbeginnende Störungen mit überdauernder Beeinträchtigung
  - 3. Entwicklungsabhängige Störungen
  - 4. Altersspezifisch beginnende Störungen
  - 5. Entwicklungsabhängige Interaktionen
- 6. Frühbeginnende erwachsenentypische Störungen

Remschmidt und Schmidt, 2000, aus: Adoleazentenpsychiatrie, Schattauer Verlag, 2009

Wer hat die Deutungshoheit über Diagnosen und das Ausmass

der Einschränkungen?

Eltern?

Lehrer?

Sozialarbeiter?

Psychologen?

**Psychiater**?

Pflegekräfte?

Kinder- und Hausärzte?

Case Manager?

Eingliederungs- und Berufsberater?

Patienten?

Pharmazeutische Industrie?

Versicherungen?

Die Psychiatrie beeinflusst durch die von der Invalidenversicherung geforderte Quantifizierung der Arbeitsunfähigkeit die Versicherungsleistung in erheblichem Umfang. Hierzu bedarf es daher spezifischer Fachkenntnisse in Bezug auf die Krankheitsbilder und deren funktionelle Beeinträchtigungen.

#### Fallbeispiele

- 1. Herr E.
- 2. Frau M.
- 3. Herr G.
- 4. Herr S.

## Fact Sheet

- 1. Der Satz, keine Rente unter 30, ist wie alle populistischen Aussagen genauso bestechend wie falsch. Vielmehr geht es im Sinne der Gleichbehandlung und Rechtssicherheit aller Versicherten um die korrekte Leistung für den konkreten Einzelfall. Das gilt auch für junge Erwachsene.
- 2. Psychische Beschwerden bei jungen Erwachsenen unterliegen spezifischen Besonderheiten im Verlauf und in der Symptomatologie. Dies bedingt ein ebenso spezifisches Vorgehen in der Diagnostik, Abklärung der funktionellen Leistungsfähigkeit und den erforderlichen Hilfestellungen.
- 3. Die Häufigkeit von psychischen Erkrankungen im Kontext der Invalidenversicherung ist in Zeiten der Medikalisierung, der Ökonomisierung und der Ausweitung der «Deutungshoheit» zu hinterfragen.
- 4. In einem gewissen Umfang sind die Definitionen von Krankheit, Gesundheit ebenso wie die Definition von psychischer Erkrankung im historischen Kontext zu sehen.
- 5. Die psychiatrische Beurteilung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit bei jungen Erwachsenen bedarf besonderer Fachkenntnisse in Bezug auf die betroffene Altersgruppe und das Sozialversicherungsrecht.
- 6. Die Festlegung der Versicherungsleistung ist keine medizinische Frage sondern ein normativer Entscheid des Rechtsanwenders und unterliegt dem gesellschaftlichen Konsens von Arbeitsunfähigkeit in Form der gesetzlichen Vorgaben.
- 7. Integration geht vor Rente und entsprechende Massnahmen sind auch unabhängig von der Invalidenversicherung wertvoll und wichtig. Der Effekt der derzeitigen Integrationsmethoden bei jungen Erwachsenen in Bezug auf den tatsächlichen Eingliederungserfolg und die Rentenquote ist jedoch zu überprüfen.

## Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

«Herausforderungen von Virtualisierung und Flexibilisierung» Gudela Grote



# Herausforderungen durch Virtualisierung und Flexibilisierung von Arbeit

oder:

Macht Arbeit gesund oder krank?

Gudela Grote
Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie
Departement Management, Technologie und Ökonomie
ETH Zürich

## Motivation und Wohlbefinden durch gute Arbeitsgestaltung

- Schädigung vermeiden
  - Unfälle und ungesunde Arbeitsbedinungen reduzieren (Lärm, giftige Substanzen, Schichtarbeit, etc.)
- Chronischen Stress vermeiden
  - Passung zwischen persönlichen Ressourcen (Kontrolle, Fähigkeiten, soziale Unterstützung) und Arbeitsanforderungen schaffen
- Arbeitszufriedenheit fördern
  - Dynamische Passung zwischen Erwartungen und Realität gewährleisten
- Persönliche Entwicklung fördern
  - Lernen in der Arbeit und persönliche Laufbahngestaltung unterstützen

## Virtualisierung von Arbeit

- Arbeit hat immer weniger dinglichen Charakter und beinhaltet Produktion und Management von Information.
- Kontakte bei der Arbeit sind vielfältiger, finden aber zunehmend nicht mehr direkt, sondern über Technik vermittelt statt.
- Die Automatisierung vormals menschlicher Arbeit schreitet voran; insbesondere "algorithmisierbare" Tätigkeiten fallen weg.
- > Arbeit wird anspruchsvoller und abstrakter.

## Flexibilisierung von Arbeit

- Zeitlich
  - Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, ...
- Funktional
  - Aufgabenerweiterung, -wechsel, ...
- Räumlich
  - Telearbeit, mobile Arbeit, desk sharing, ...
- Numerisch
  - Zeitverträge, Saisonarbeit, Outsourcing, ...
- Finanziell
  - Leistungslohn, Profit Center, Cost Center, ...
- > Mehr Eigenverantwortung ist gefordert.

## Selbstbestimmungstheorie der Motivation

Grundannahme: Jede/r hat ein hohes Bedürfnis nach Automonie, Kompetenz und Zugehörigkeit

Bestrafung, Belohnung, Erwartungen Scham, Schuld, Selbstwert

Druck, Verpflichtung, Stress

Persönliche Bedeutung, Sinnhaftigkeit Vergnügen, Leidenschaft, Interesse

Wahl, psychologische Freiheit

Kontrollierte Motivation

"Muss"/ extrinsisch

Autonome Motivation

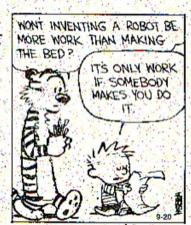
"Will"/intrinsisch

#### CALVIN AND HOBBES









#### "Revival of the American Dream"

- Fokus auf individuelles Engagement "in the pursuit of happiness" bei der Arbeit
  - Eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung durch Job Crafting
  - Selbstgesteuerte Laufbahngestaltung
  - "Neue" ökonomisch orientierte psychologische Verträge
- Schaffen das alle?

## Motivation und Wohlbefinden durch Job Crafting

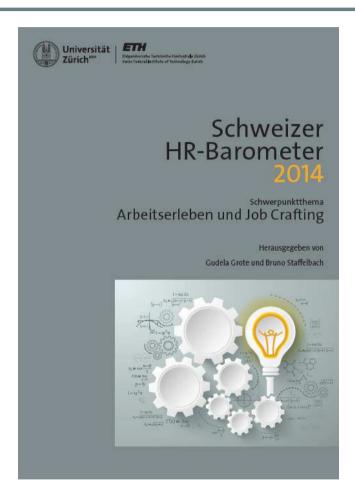
Job Crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001):

"die physischen und kognitiven Veränderungen, die Individuen in ihrer Arbeit und ihren Arbeitsbeziehungen vornehmen"

- Veränderung der Art und Anzahl von Aufgaben
- Veränderung in der Sicht auf die eigene Arbeit
- Veränderung in der Beziehung zu Anderen
- Bisherige Forschung: Job Crafting erhöht meist Wohlbefinden und Motivation; es gibt aber auch "Negativspiralen", wenn bei schlecht gestalteter Arbeit v.a. Anforderungen reduziert werden.
- Zudem kann Job Crafting auf andere Beschäftigte negative Auswirkungen haben, z.B. durch Verschiebung von Anforderungen und Ressourcen.

## **Schweizer HR-Barometer**

(Herausgeber: Grote & Staffelbach)



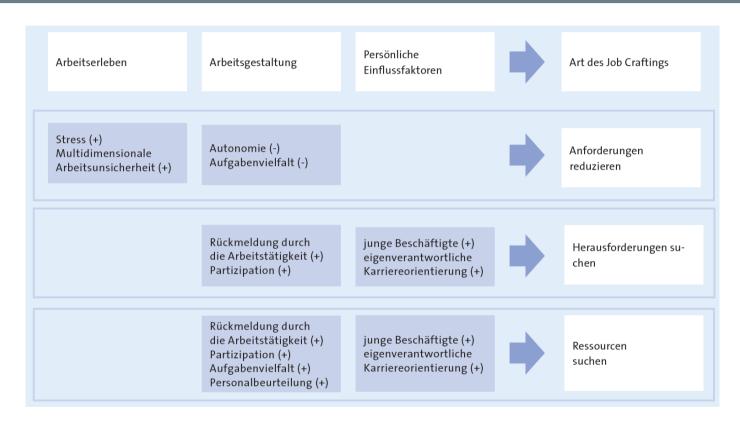
## Repräsentative Befragung von Beschäftigten in der Schweiz

	2014 (N=1400)		
Organisationsmerkmale			
Firmengrösse*			
Klein (< 50 Beschäftigte)	35%		
Mittel (50 to 250 Beschäftigte)	19%		
Gross (> 250 Beschäftigte)	42%		
Organisationsveränderung			
Restrukutierung	21%		
Downsizing	15%		
Arbeitsvertrag (unbefristet)	87%		
Personmerkmale			
Alter (in Jahren)	41		
Geschlecht (weiblich)	46%		
Dienstalter (in Jahren)	10		
Akademische Ausbilung	46%		

<sup>\*</sup> ergibt nicht 100% aufgrund fehlender Angaben

## Einflussfaktoren für Job Crafting

(Schweizer HR-Barometer, 2014)





Wechselwirkung von Job Crafting und betrieblicher Arbeitsgestaltung

## "Neue" und "traditionelle" Karriereorientierungen in der Schweiz (Schweizer HR-Barometer, 2014)

#### **Alternativ** orientiert

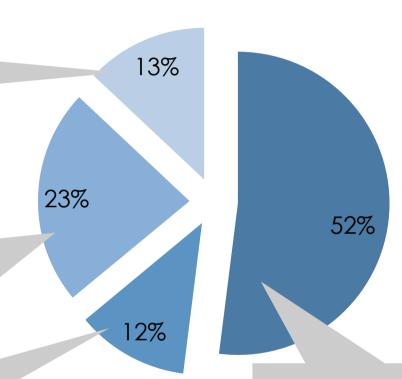
mehr Teilzeit, tiefes Dienstalter, eher akademische Ausbildung

#### Eigenverantwortlich

mehr Vollzeit, am jüngsten, tiefstes Dienstalter, mehr akademische Ausbildung, tiefste Arbeitszufriedenheit, tiefstes Engagement fürs Unternehmen, höchste Kündigungsabsicht

#### Traditionell – sicherheitsorientiert

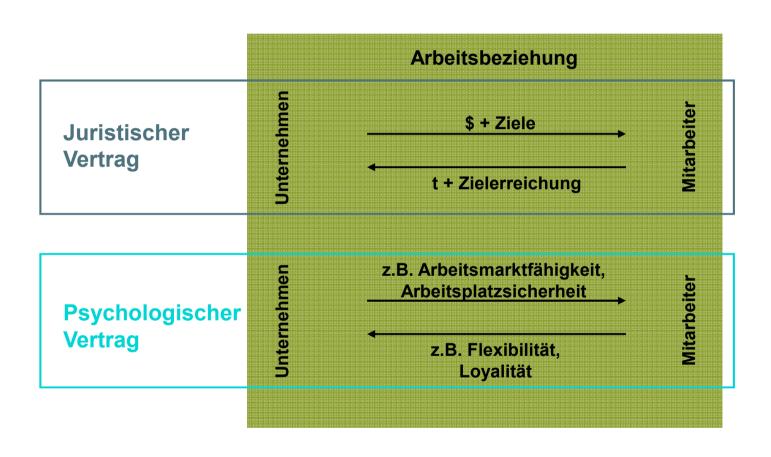
mehr Teilzeit, am ältesten, höchstes Dienstalter, vor allem Berufsbildung, tiefste Kündigungsabsicht



#### Traditionell – aufstiegsorientiert

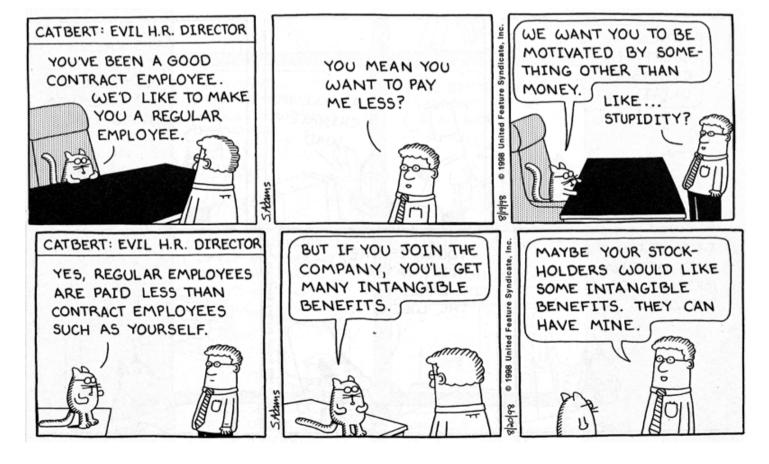
mehr Männer, mehr Vollzeit, hohes Dienstalter, eher Berufsbildung, <u>höchste Arbeitszufriedenheit, höch</u> stes Engagement fürs Unternehmen

## Juristische und psychologische Verträge: Gegenseitige Angebote und Erwartungen



## Neue ökonomisch orientierte Verträge?

Traditioneller Vertrag	Neuer Vertrag
Arbeitsplatzsicherheit / lebenslange Beschäftigung	Eigenverantwortung für Beschäftigung
Interner Aufstieg	Interne Entwicklungsmöglichkeiten
Spezialisierung	Ziel-/ Leistungsorientierung
Gegenseitige Loyalität/ Identifikation	Eigenverantwortung für Arbeitsmarkt- fähigkeit / Orientierung an eigenen Fähigkeiten
	Flexibilität / Akzeptanz von Unsicherheit



## Psychologischer Vertrag als Führungsinstrument

#### Psychologische Verträge ...

- ... ergänzen und überlagern forma-le, juristische Arbeitsverträge.
- ... formulieren wechselseitige, nicht notwendigerweise übereinstimmende Erwartungen zwischen Arbeitnehmenden und -gebern.
- ... können sich auf mündliche Vereinbarungen beziehen und/oder aus dem Verhalten der Vertragspartner und anderer Organisationsmitglieder abgeleitet werden.
- Übereinstimmende und explizite Vereinbarun-gen fördern tragfähige psychologische Verträge.
- Konsistente Kommunikation der Erwartungen des Unternehmens
- Kontinuierliche Beobachtung der Entwicklung von Erwartungen

## Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitstätigkeit?

A: Die Stelle entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher. C: Ich versuche, durch eigene Anstrengung und mit Hilfe anderer etwas zu verändern.

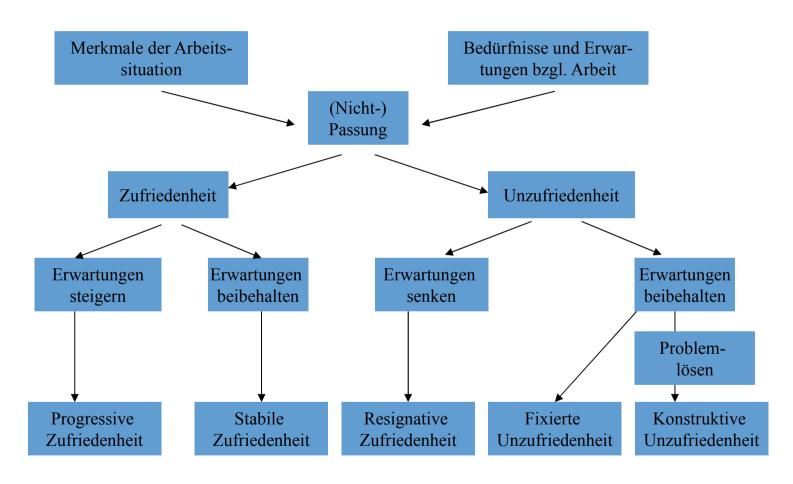
B: Die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt, und ich kann es in Zukunft noch weiterbringen.

D: Es gibt keine Möglichkeit für mich, etwas zu unternehmen, um meine Lage zu verbessern.

E: Die Stelle entspricht nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte schlimmer sein.

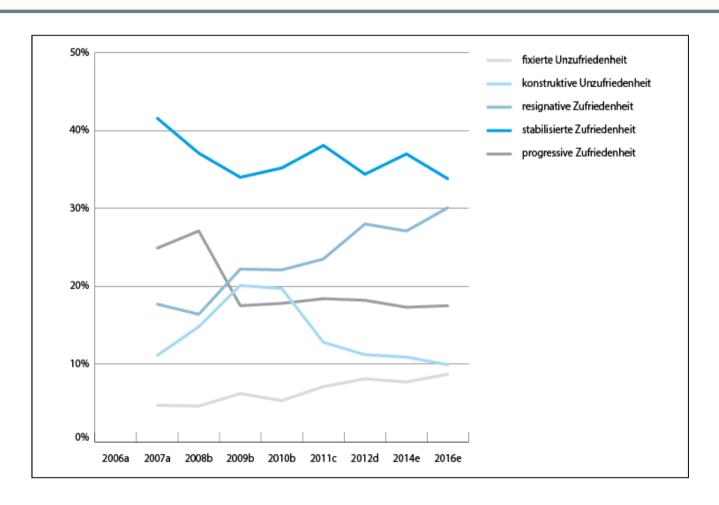
## Entstehung von Arbeits(un)zufriedenheit

(Bruggemann, 1974)



## Arbeitszufriedenheit in der Schweiz

(Schweizer HR-Barometer, 2016)



## Zusammenfassung: Die Grenzen des "amerikanischen Traums"

- Job Crafting kann betriebliche Arbeitsgestaltung ergänzen, aber nicht ersetzen.
- Eigenverantwortliche Karriereorientierungen sind nicht weit verbreitet und nicht gut unterstützt in Unternehmen.
- Psychologische Verträge ändern sich langsam in Richtung eines ökonomisch dominierten Austauschs, werden aber auch zunehmend gebrochen.
- Dass individuelle Erwartungen zunehmend schlechter erfüllt werden, aber Handlungswege unklar sind, zeigt sich auch in wachsender resignativer Arbeitszufriedenheit.

## Konsequenzen für eine gesundheits-förderliche Unternehmenskultur

- Eigenverantwortliches Handeln muss durch ökonomische und betriebliche Strukturen gestützt werden.
- Dazu ist eine (Unternehmens) Kultur nötig, die Respekt (auch für menschliche Grenzen und Schwächen) und gemeinsames Lernen ins Zentrum stellt.
- Wird der Dialog mit den Beschäftigten ernsthaft gesucht, wird Stressbewältigung und damit Gesundheitsmanagement unweigerlich zum Thema.

## Lunch



## Programm

Begrüssung und Einleitung «Keine Rente unter 30? – Die Psychiatrische Perspektive» Kurze Pause «Herausforderungen von Virtualisierung und Flexibilisierung» 11.40 Uhr 12.55 Uhr «Jeder Mensch ist arbeitsfähig» Ruedi Hertig 13.45 Uhr Kurze Pause 14.00 Uhr «Persönliche Zukunftsplanung für Jugendliche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen» Thomas Holzgang 14.50 Uhr Fragen und Schlusswort 15.00 Uhr Ende der Veranstaltung



«Jeder Mensch ist arbeitsfähig» Ruedi Hertig





«Persönliche Zukunftsplanung für Jugendliche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen» Thomas Holzgang



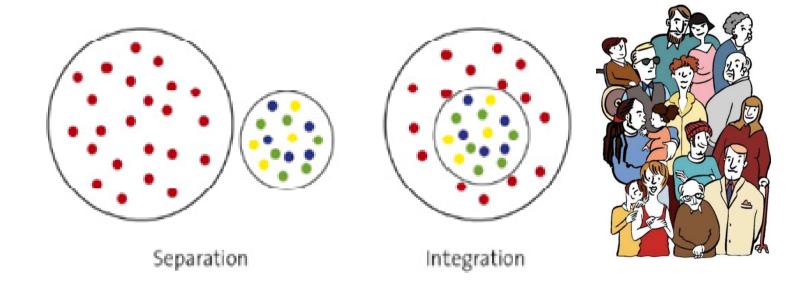


# Persönliche Zukunftsplanung für Jugendliche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

**Thomas Holzgang** 



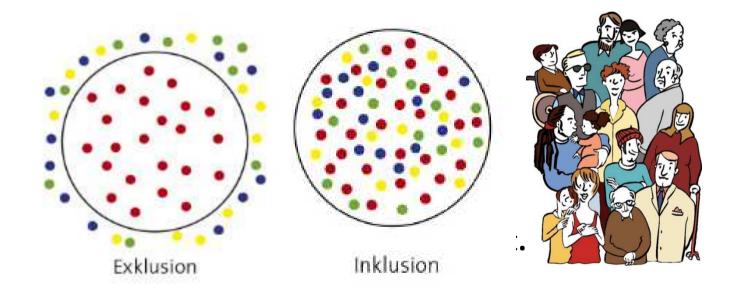
## Integration



Thomas Holzgang 04.11.2016

## AHV IV

### Inklusion



Thomas Holzgang 04.11.2016



#### Ziel.....

Es müssen alle die gleichen Chancen haben.

Chancengleichheit bedeutet individuell benötigte Rahmenbedingungen zu schaffen.

Jeder Mensch hat das Recht, sein individuell höchstes Ziel zu erreichen....



#### **AUSGLEICHSKASSE · IV-STELLE SCHWYZ**





# Persönliche Zukunftsplanung Einstimmung.....

 Die Pop-Hymne «It's my life!» würde uns sehr gut in das Thema einstimmen

 Für die Älteren könnte «I did it my way» von Frank Sinatra das Thema gut erläutern

 Unser Lebensweg ist ein eigener, nicht immer mit den Ratschlägen Anderen konformer Weg mit Höhen und Tiefen

# AHV IV

### Persönliche Zukunftsplanung Veränderungsprozesse planen











## Persönliche Zukunftsplanung





## Persönliche Zukunftsplanung wie funktioniert's?

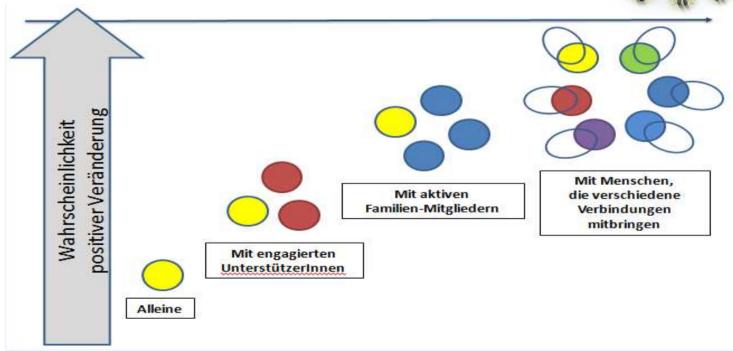
- Wer bin ich? Was für eine Person bin ich? Was kann ich? Was interessiert mich? Was sind meine Träume? (Person steht im Zentrum, in den Träumen, Visionen liegt unsere Motivation)
- Welche Möglichkeiten gibt es? Welche Hürden gibt es?
   (Vorstellungen einer Zukunft entwickeln)
- Was ist zu tun? Wann? Wer hilft? (Ziele setzen)
- Plan umsetzen, Unterstützung holen, dranbleiben (Schritt um Schritt umsetzen)



### Persönliche Zukunftsplanung

Veränderung, aber wie.....?







### Persönliche Zukunftsplanung Veränderung durch Unterstützungskreis

- Treffen aller Menschen, die die Person bei der Persönlichen Zukunftsplanung unterstützen können
- die planende Person entscheidet, wer eingeladen werden soll
- Hauptperson, Familie, Freunde, Bekannte, Fachleute, Kollegen
- gemeinsame Planung und kreative Problemlösung
- verschiedene Perspektiven, informelle Kontakte sind wichtig

Aktionsplan



### Persönliche Zukunftsplanung

so kann's Aussehen....



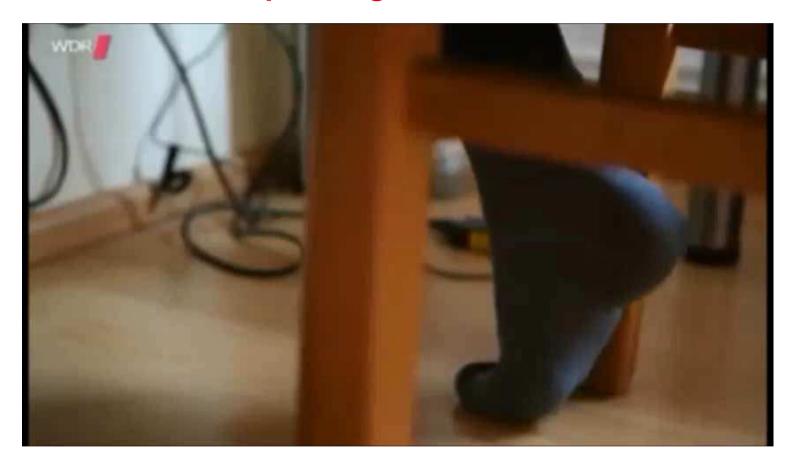


# Persönliche Zukunftsplanung versus institutionelle Unterstützungssysteme

Die PZP stellt die <b>Stärken</b> einer planenden Person <b>in den Mittelpunkt</b>	Unterstützungssysteme (Unsys) schauen darauf, was die <b>Person nicht</b> kann
In der PZP wird der Person sehr <b>viel zugetraut</b>	Bei anderen Unsys wird den Personen oft wenig zugetraut
Bei der PZP <b>entscheidet die Person</b> wer sie unterstützt	Bei anderen Unsys <b>bestimmen andere</b> Menschen den Weg
Bei der PZP gibt es nur <b>positive</b> Aussagen	Bei Unsys heisst es oft: "Das kannst Du nicht", "Das ist nicht möglich"
Die PZP sieht <b>alle sozialen Rollen</b> einer Person	Andere Unsys sehen oft nur eine Rolle z.B. die Rolle "behindert"
Bei der PZP bestimmt die Person ( <b>der Traum</b> ) ihren Weg	Bei anderen Unsys ist <b>kein Platz für Träume</b> oder sie sind Störfaktoren

# AHV: IV

## Persönliche Zukunftsplanung





## Persönliche Zukunftsplanung für wen?

- Persönliche Zukunftsplanung richtet sich an alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung
- Eine Persönliche Zukunftsplanung eignet sich für alle
   Lebenssituationen, oder auch bei bevorstehenden Veränderungen
  - Übergang Schule-Beruf
  - Veränderungen / Wünsche im Bereich Arbeit
  - persönliche Veränderungswünsche (Freizeit, Partnerschaft etc.)
  - Krisensituation (Krankheit, Trennung, Verschuldung)
  - Organisationen entsprechend umzugestalten



## Persönliche Zukunftsplanung Neue Sichtweise....

Neue Brille gefällig?



Neue Sichtweisen führen zu neuem Sehen!

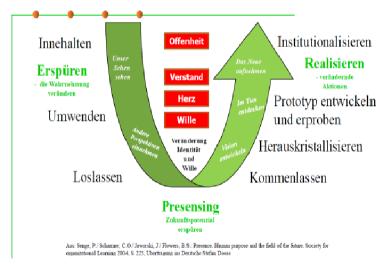
"Die Art, wie du deine Arbeit siehst macht den Unterschied"

John O'Brien



## Persönliche Zukunftsplanung Neue Sichtweise.....

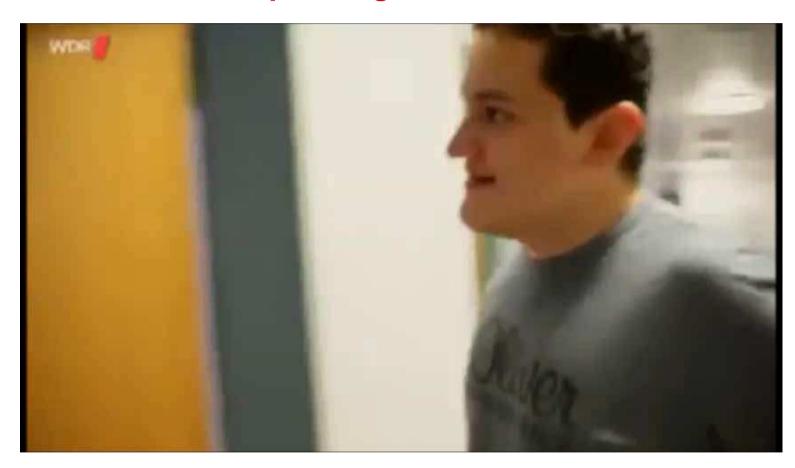
### Theorie U......



Ability Management..... den ist ein Managementansatz, und Fokus auf die Erschliessung Nutzung von Fähigkeiten setzt. Anstatt in die Eli-minierung der Schwächen zu investieren, sollen die Stärken gefördert werden. Diversity Management...... oder auch "Management der Vielfalt" ist MitarbeiterInnen Altersgruppen Vielfalt Ansichten, Überzeugungen, Fähigkeiten verschiedener und Talenten. Wirtschaftliche Interessen <sup>unter-schiedlichen</sup> und soziale Aufgaben werden in Einklang



## Persönliche Zukunftsplanung





# Praktische Ausbildung PrA im 1. Arbeitsmarkt

bei lern- und leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen «Sonderschüler»



### Was ist eine Pra – Praktische Ausbildung

- Ausbildungsgefäss für lern- und leistungsbeeinträchtigte Jugendliche
- Standardisierte Ausbildung seit 2007
- Ablösung der IV-Anlehren (2016)
- Erste Ausbildungsgänge 2007
- 358 in 54 Institutionen in geschützten Rahmen



### Berufliche Grundbildungen

### EFZ (eidg. Fähigkeitszeugnis)

- 3 4 Jahre
- · öffentliche Berufsschule
- · Überbetriebliche Kurse
- vorwiegend 1. Arbeitsmarkt
- Möglichkeiten im geschützten Rahmen

### EBA (eidg. Berufs-Attest)

- 2 Jahre
- · öffentliche Berufsschule
- Überbetriebliche Kurse
- mehrheitlich 1. Arbeitsmarkt
- Möglichkeiten im geschützten Rahmen

### PrA (Praktische Ausbildung)

- 1 2 Jahre
- Individueller Berufsschulunterricht
- Möglichkeit im 1. Arbeitsmarkt
- vorwiegend im geschützten Rahmen



### Grundgedanken der PrA

- Berufliche Ausbildung für Jugendliche aus dem niedrigsten Leistungsspektrum
- Durchlässigkeit zur EBA
- Integration in den ersten Arbeitsmarkt



### Anschlusslösungen PrA 2012

- 29 % erster Arbeitsmarkt (2014: 30%)
- 11 % EBA (eidgenössisches Berufsattest) (2014: 9%)
- 60 % geschützte Werkstätte
- 85 % ganze IV-Rente, 15 % Teilrente



### Kostenvergleich

- Kosten einer 2-jährigen PrA in einer INSOS-Institution: CHF 100'000. – bis 300'000. –
- Kosten einer 2-jährigen PrA im ersten Arbeitsmarkt: CHF 50'000.--



## Konzept: PrA im 1. Arbeitsmarkt

- 1. Phase
  - Planungsphase Unterstützung vor der PrA
- 2. Phase
  - Realisierungsphase Unterstützung während der PrA
- 3. Phase
  - Anschlusslösung Unterstützung nach der PrA



### Planungsphase – vor der PrA

- Persönliche Zukunftsplanung
- Stärken und Möglichkeiten, Träume und Ziele Was interessiert sie? Welche Möglichkeiten gibt es? Welche müssen neu geschaffen werden? Was kann eine Person, bei alledem, was ihr vielleicht noch schwer fällt?
- Personenzentriertes Denken
- Verlangt ein genaues hinschauen, zuhören und miteinander ins Gespräch kommen Diese Grundhaltung ist die Basis Persönlicher Zukunftsplanung!
- Unterstützungskreis
- Treffen aller Menschen, die die Person bei der Persönlichen Zukunftsplanung unterstützen gemeinsame Planung (Berufswahl, Schnupperlehren) und kreative Problemlösung verschiedene Perspektiven, informelle Kontakte sind wichtig – NETZWERK!



### Realisierungsphase – während der PrA

- Mentorenprinzip
- Bezugsperson im Betrieb
- Gibt fachliches Wissen und Erfahrungswissen weiter
- Unterstützung bei der persönlichen wie beruflichen Entwicklungen
- Bindeglied zum Job-Coach
- Job-Coach
- Neutrale Person
- Ansprechsperson bei Problemen
- Bindeglied Arbeitgeber Jugendlicher Eltern Schule
- Unterstützung bei Anschlusslösung



### Anschlusslösung – nach der PrA

- Zusatzqualifizierung (Kurse, EBA)
- Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb
- Stellensuche



### Vielen Dank für Ihr Interesse!

- Man darf träumen!
- «das geht nicht» gibt es nicht!
- «ja, aber» wird zu «ja, und», Neues entsteht!
- Nutzen wir die Persönliche Zukunftsplanung um Menschen beim Nachdenken ihrer persönlichen Zukunft (berufliche Ausbildung) zu unterstützen:
  - eine Vorstellung von einer guten Zukunft zu entwickeln
  - Ziele zu setzen
  - diese mit anderen Menschen Schritt für Schritt umzusetzen.

### Merci



"Die Zukunft, die wir wollen, müssen wir selbst erfinden! Sonst bekommen wir eine, die wir nicht wollen." Fragen und Schlusswort



