

GESUNDHEIT KOMPAKT 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, sprich: 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

Allen Menschen soll die uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten möglich sein.

Inklusion heißt Zugehörigkeit.

Es ist normal, verschieden zu sein.

1. Was versteht man unter Inklusion?

In der Behindertenrechtskonvention geht es nicht mehr um die Integration von „Ausgegrenzten“, sondern darum, von vornherein allen Menschen die uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten möglich zu machen.

Nicht das von vornherein negative Verständnis von Behinderung soll Normalität sein, sondern ein gemeinsames Leben aller Menschen mit und ohne Behinderungen. Folglich hat sich nicht der Mensch mit Behinderung zur Wahrung seiner Rechte anzupassen, sondern das gesellschaftliche Leben aller muss von vornherein für alle Menschen (inklusive der Menschen mit Behinderungen) ermöglicht werden.

Diese gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft, die Inklusion, ist der Leitgedanke der Behindertenrechtskonvention.

Inklusion heißt wörtlich übersetzt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Wenn jeder Mensch - mit oder ohne Behinderung - überall dabei sein kann, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Freizeit, dann ist das gelungene Inklusion.

„Inklusion versteht Menschen mit Behinderung als eine von vielen Minderheiten und nicht als „funktionsgemindert.“² Probleme mit Behinderung werden als kulturell, sozial und gesellschaftlich verursacht angesehen. Die Gesellschaft wird als Einheit wahrgenommen, eine Einteilung der Menschen in voneinander abgrenzbare Teile wird unterlassen. Es wird davon ausgegangen, dass die Gesellschaft stark heterogen ist und die Mitglieder sich mit ihren jeweiligen Fähigkeiten und Möglichkeiten einbringen. Jede Form der sozialen Ausgrenzung wird abgelehnt.³

In einer inklusiven Gesellschaft ist es normal, verschieden zu sein. Jeder ist willkommen. Und davon profitieren wir alle: zum Beispiel durch den Abbau von Hürden, damit die Umwelt für alle zugänglich wird, aber auch durch weniger Barrieren in den Köpfen, mehr Offenheit, Toleranz und ein besseres Miteinander.



² Hinz 2006, Onlineversion Kap. 1.3 Kernaspekte von Inklusion

³ Hinz 2006, Onlineversion Kap. 1.3 Kernaspekte von Inklusion

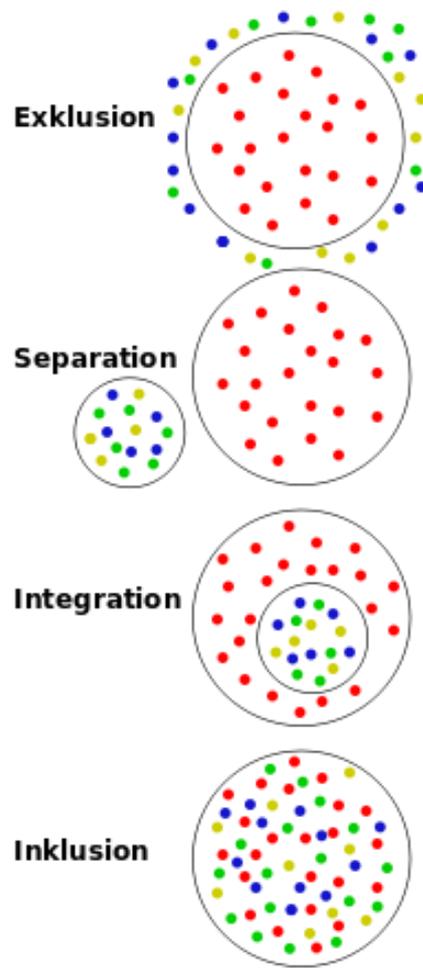


Abbildung 1: Definition von Exklusion, Separation, Integration und Inklusion

Quelle: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/inklusion-3693>, zuletzt geprüft am 06.12.2017

2. Erwerbsarbeit

2.1. Bedeutung menschlicher Arbeit⁴

Die Bedeutung von Arbeit ist vielschichtig. Erwerbsarbeit ist nicht nur ein „notwendiges Übel“ zur Existenzsicherung, sondern erfüllt für den Menschen eine Reihe von wichtigen psychosozialen Funktionen, die auf die Gesundheitsdeterminanten und folglich auf die Gesundheit wirken.

Ein regelmäßiges Einkommen ermöglicht, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, auch können mit der Arbeit positive Emotionen verbunden sein, die im sogenannten „Flow-Erlebnis“ (Aufgehen im Tun) bzw. in der tätigkeitsbezogenen Begeisterung sichtbar werden.⁵

Ein regelmäßiges Einkommen ermöglicht ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben.

⁴ Arbeit ist hier als bezahlte Arbeit definiert.

⁵ Bode 2012, Seite 16ff.

Psychosoziale Funktionen von Erwerbsarbeit:

- Aktivität und Kompetenz
- Zeitstrukturierung
- Kooperation und Kontakt
- Soziale Anerkennung
- Persönliche Identität

In der Literatur⁶ werden fünf psychosoziale Funktionen von Erwerbsarbeit definiert:

- **Aktivität und Kompetenz:** Bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben werden Fähigkeiten und Kenntnisse, aber auch das Wissen um diese Fähigkeiten und Kenntnisse (Handlungskompetenz) erworben. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung für Qualifikation dar.
- **Zeitstrukturierung:** Durch Arbeit wird der Tages-, Wochen- und Jahresablauf bzw. die gesamte Lebensplanung strukturiert - eine Ordnung, die Orientierung gibt.
- **Kooperation und Kontakt:** Ein Großteil der beruflichen Aufgaben kann nur in Kooperation mit anderen Menschen ausgeführt werden, was eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten darstellt. Auch schafft dies ein wichtiges Feld für soziale Kontakte und Beziehungen.
- **Soziale Anerkennung:** Menschen erleben durch die eigenen Leistungen bzw. durch die Kooperation mit anderen soziale Anerkennung und somit das Gefühl, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.
- **Persönliche Identität:** Die Berufsrolle und Arbeitsaufgabe sowie das Wissen, die für die Arbeiten nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu besitzen, stellt eine essenzielle Grundlage dar, um Identität und Selbstwertgefühl zu entwickeln (durch die Arbeit „jemand sein“).

Vor allem in Forschungen zur Arbeitslosigkeit konnten die Funktionen der Erwerbsarbeit bestätigt werden. „Dass die Funktion der Erwerbsarbeit über die alleinige Sicherung der Existenz hinausgeht, zeigt sich auch daran, dass Menschen selbst dann arbeiten wollen, wenn keine ökonomische Notwendigkeit besteht.“⁷

2.2. Inklusive Arbeit

Im Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention wird das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit beschrieben - auf Basis der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht umfasst die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch eine frei gewählte Arbeit zu verdienen:

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

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte [...]“⁸

Eine inklusive Gesellschaft ohne Inklusion in der Arbeitswelt ist nicht möglich.

Neben den persönlichen, politischen und sozialen BürgerInnenrechten sowie der Einbindung in verlässliche soziale Nahbeziehungen wird die Arbeit - insbesondere die Erwerbsarbeit - als eine der wichtigsten Dimensionen, in denen über Inklusion entschieden wird, definiert.⁹ Dies bedeutet, eine inklusive Gesellschaft ist ohne Inklusion in der Arbeitswelt nicht möglich.

Arbeit beinhaltet für Menschen mit Beeinträchtigung ein besonderes Potenzial, da sie hier „die Chance haben, ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen und damit der drohenden Dominanz der gesellschaftlichen Wahrnehmung über Defizite entgegenzutreten“¹⁰. Über die täglichen Kontakte wirkt Arbeit außerdem der Gefahr sozialer Isolierung entgegen.

⁶ Semmer & Udris (2004) in Nerdinger et al. 2011, Seite 535

⁷ Bode 2012, Seite 18

⁸ Praetor Intermedia UG

⁹ Kronauer 2012

¹⁰ Hinz 2006, [Onlineversion Kap. 2. Bedeutung von Arbeit](#)

Nicht für alle Menschen erfüllt Arbeit alle oben (Kapitel 2.1) beschriebenen Funktionen. Die Funktion, die in der Regel aber bei bezahlter Arbeit erfüllt wird, ist die ökonomische Sicherheit aufgrund von Arbeit. Dies ist bei der Arbeit, die Menschen mit Behinderungen ausführen, meist nicht gegeben. Daher wird die Arbeit in Werkstätten, die auf Taschengeld beruht, nicht als inklusive Arbeit angesehen.

Inklusive Arbeit bedeutet bezahlte Arbeit, die eine ökonomische Absicherung des Lebens möglich macht. Es bedeutet jedoch auch, dass nicht immer alle anderen Funktionen von Arbeit abgedeckt werden können. Daher sind zumindest in diesem Bereich der Gesundheitsdeterminanten positive Effekte zu erwarten.

Inklusive Arbeit heißt: „Arbeiten, wie alle anderen Menschen auch.“¹¹ Bei Proqualis (einem Teilbereich des KI-I) arbeiten Menschen mit Lernschwierigkeiten¹² als qualifizierte Fachkräfte in einem inklusiven Arbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt.¹³ Sie arbeiten in einem multiprofessionellen Team und führen Qualitätsevaluierungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe durch.

3. Fokusgruppendifkussion mit MitarbeiterInnen eines inklusiven Betriebs

Um die Frage zu beantworten, inwiefern sich Inklusion am Arbeitsplatz auf die Gesundheit auswirkt, wurden MitarbeiterInnen von Proqualis zu einer Fokusgruppendifkussion eingeladen - sechs Personen folgten der Einladung.

Neben den einleitenden Fragen, was die TeilnehmerInnen unter Gesundheit verstehen, was sie gesund hält bzw. krank macht, lag der Fokus auf den gesundheitlichen Auswirkungen des Übergangs vom zweiten¹⁴ (geschützte Arbeit, z. B. Arbeit in Werkstätten) zum ersten Arbeitsmarkt.

Als Basis diente das Modell der Gesundheitsdeterminanten (Abbildung 2), das im Vorfeld der Diskussion von der Diskussionsleitung vorgestellt wurde: Die Fragestellungen wurden vor dem Hintergrund der einzelnen Schichten des Modells - „Alter, Geschlecht, Erbanlagen“, „Lebensstil“, „Soziale Netzwerke“, „Lebensbedingungen und Arbeitsbedingungen“ sowie „Umwelt und Gesellschaft“ - beleuchtet.

Inklusive Arbeit ist bezahlte Arbeit.

Die Fokusgruppendifkussion orientierte sich am Determinantenmodell.



¹¹ Aussage eines Mitarbeiters mit Behinderung am KI-I (Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Integration von Menschen mit Behinderungen)

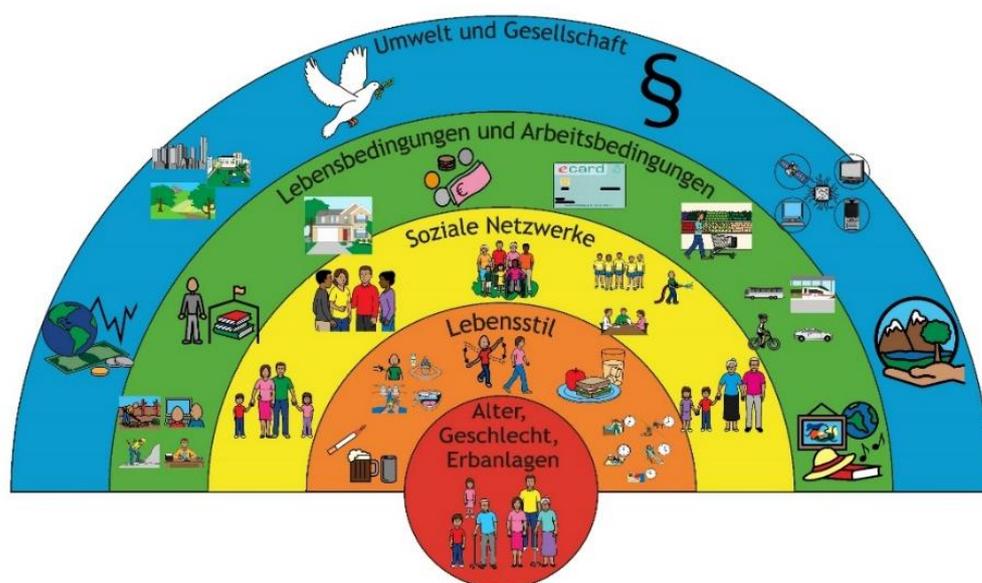
¹² Selbstgewählte Bezeichnung der Menschen mit geistiger Behinderung, da sie diesen Begriff als wertschätzender empfinden

¹³ Als erster Arbeitsmarkt wird der reguläre Arbeitsmarkt bezeichnet.

¹⁴ Anders als der reguläre oder „erste Arbeitsmarkt“ besteht der sogenannte zweite Arbeitsmarkt aus Arbeitsplätzen, die mithilfe von Förderungen der öffentlichen Hand geschaffen worden sind. Sein wichtigstes Ziel ist es, vom Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen beim Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit ist der zweite Arbeitsmarkt ein wichtiger Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Quelle: <http://arbeitsplus.at/lexikon/zweiter-arbeitsmarkt/>

Gesundheitsdeterminanten (=Entstehungsbedingungen von Gesundheit) sind Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Menschen. Diese Faktoren sind auf unterschiedlichen Ebenen zu verorten (siehe *Abbildung 2*). Um die Gesundheit der Menschen zu fördern muss auf allen Ebenen angesetzt werden. „Neben den persönlichen und sozialen Faktoren sind es auch wirtschaftliche oder umweltbedingte Faktoren, die den Gesundheitszustand einzelner Menschen oder ganzer Gemeinschaften bestimmen. Diese Faktoren beeinflussen einander. Gesundheitsförderung befasst sich damit, aktiv mehrere dieser Determinanten anzugehen und sie in einem gesundheitsfördernden Sinn zu beeinflussen. Dabei geht es um Beachtung individueller Faktoren wie das Gesundheitsverhalten oder die Lebensweisen einzelner Personen (Verhaltensprävention) in ihrer Wechselwirkung mit Faktoren wie Einkommen und Sozialstatus, Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, den Zugang zu bedarfsgerechten gesundheitlichen Leistungen und um die natürliche Umwelt (Verhältnisprävention).“¹⁵

Abbildung 2: Determinanten der Gesundheit; in Anlehnung an Dahlgren und Whitehead 1991¹⁶



Sechs Personen mit Lernschwierigkeiten nahmen an der Fokusgruppendifkussion teil.

3.1. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppendifkussion

Drei Frauen und drei Männer mit Lernschwierigkeiten, die seit rund fünf Jahren bei Proqualis beschäftigt sind, haben an der Diskussion teilgenommen. Ihnen gemeinsam sind die vorangegangenen Erfahrungen auf dem zweiten (geschützten) Arbeitsmarkt. Zum Teil waren die DiskutantInnen aber auch bereits im Vorfeld für eine gewisse Zeitspanne am ersten Arbeitsmarkt tätig.

Manche der TeilnehmerInnen wohnen nach wie vor in einer betreuten Wohnung bzw. Wohngemeinschaft, bei anderen hat der Arbeitsplatzwechsel auch den Wechsel in eine eigene Wohnung mit sich gebracht.

¹⁵ Fonds Gesundes Österreich

¹⁶ Diese Version des Determinantenmodells wurde von den MitarbeiterInnen von Proqualis für den Workshop „Wovon hängt Gesundheit ab?“ im Rahmen des IKT-Forums 2014 gestaltet. Verwendete Bilder: Picture Communication Symbols © tobii dynavox; Alle Rechte vorbehalten. Der Einsatz der PCS erfolgt mit freundlicher Genehmigung von tobii dynavox.

3.2. Methode

Die Fokusgruppendifkussion wurde, nachdem das Einverständnis der TeilnehmerInnen eingeholt wurde, digital aufgezeichnet und in einem weiteren Arbeitsschritt transkribiert. Die Kernaussagen wurden zudem auf Flipchart festgehalten. Alle Daten wurden anonymisiert. Die Auswertung erfolgt anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.¹⁷ Durch die inhaltlich strukturierte qualitative Inhaltsanalyse wurden bestimmte Themen und Inhalte aus dem Material gefiltert und zusammengefasst. Die Ergebnisse wurden den einzelnen Schichten des Determinantenmodells zugeordnet (Abbildung 2).

3.3. Ergebnisse

3.3.1. Gesundheitsverständnis - Wann fühle ich mich gesund? Was hält mich gesund? Was macht mich krank?

Der Lebensstil beeinflusst die Gesundheit

In Hinblick auf den Lebensstil fühlen sich die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe vor allem dann gesund, wenn sie ausreichend Erholung (z. B. ausreichend Schlaf, wenig Stress, Entspannung nach einem Arbeitstag) und Bewegung (z. B. Bewegung nach der Arbeit) haben sowie sich selbst ab und zu etwas Gutes tun (z. B. Massage, sich selbst eine Freude machen). Gesund hält sie der eigenen Ansicht nach ausgewogene Ernährung, Bewegung, Entspannung bzw. Work-Life-Balance, sich selbst etwas zu gönnen sowie auf die Gesundheitsvorsorge zu achten bzw. die Eigenverantwortung für die Gesundheit wahrzunehmen. Auch das Trennen von Arbeit und Freizeit wird in diesem Zusammenhang genannt: *„Das geht bei mir sogar so weit, dass ich mich zu Hause umziehe. [...] Rein in die Jogginghose oder etwas anderes. Dann weiß ich, ok, die Arbeit ist vorbei. Arbeit ablegen, also richtig bewusst ablegen.“* [Zeile 162]

Gesund hält eine ausgewogene Ernährung, Bewegung, Entspannung und sich selbst etwas Gutes tun.

Soziale Netzwerke und Beziehungen leisten einen Beitrag zur Gesundheit

Ein gutes soziales Umfeld, ein Umfeld, das nicht krank macht, eine passende familiäre Situation sowie Zeit mit FreundInnen zu verbringen sind weitere Faktoren, die dazu beitragen, dass sich die DiskutantInnen gesund fühlen. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang auch, in der Gesellschaft angenommen zu sein. Im Gegensatz dazu werden Streit und Konflikte in der Familie, unter FreundInnen oder unter ArbeitskollegInnen als Krankmacher identifiziert. Auch die Einschränkung der Selbstbestimmung wird in diesem Zusammenhang genannt: *„Einfach, wenn jemand über mich bestimmen möchte, zum Beispiel meine Sachwalterin, wenn sie über mich bestimmen möchte, [...] da fühle ich mich auch nicht wohl. Das ist für mich auch nicht gut.“* [Zeile 209]

Ein gutes soziales Umfeld, Zeit mit FreundInnen und in der Gesellschaft angenommen zu sein fördert die Gesundheit.

¹⁷ Mayring 2007

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind z. B. die Trennung von Arbeit und Freizeit, die Auslastung in der Arbeit sowie die Rahmenbedingungen.

Durch das gestiegene Einkommen ist ein anderer Lebensstil möglich.

Der neue Job hat positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein.

Gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen

Einerseits tragen die Lebens- und Arbeitsbedingungen dazu bei, sich gesund zu fühlen. So haben beispielsweise die Trennung von Arbeit und Freizeit, die Auslastung in der Arbeit (z. B. genug Arbeit, gesunder Stress) sowie passende Rahmenbedingungen in der Arbeit (z. B. kein Lärm im Büro) einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden der Anwesenden. Andererseits werden unpassende betriebliche Rahmenbedingungen (z. B. Lärm, schlechte Luft, ungleiche Arbeitseinteilung, Arbeitsdruck) als der Gesundheit abträgliche Faktoren genannt.

3.3.2. Was hat sich durch den Übergang vom zweiten zum ersten Arbeitsmarkt in Hinblick auf die Gesundheit verändert?

Im Zentrum der Fokusgruppendifkussion stand die Frage, was sich durch den Übergang vom zweiten zum ersten Arbeitsmarkt in Hinblick auf Inklusion und somit in weiterer Folge die Gesundheit verändert hat.

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

Aufgrund des gestiegenen Einkommens ist beispielsweise ein anderer Lebensstil möglich. „[...] Also vom Lohn her, geht es uns auch viel besser und dadurch kann man natürlich bestimmte Dinge [...] dass man für die Gesundheit auch ein bisschen mehr machen kann. Weil man von den Finanzen mehr hat als zuvor. [...] Und auch das, dass man einmal Wellnessen gehen kann. Dass man als Beeinträchtiger zu ein bisschen mehr Normalisierung kommt.“ [Zeile 98] An dieser Stelle wird außerdem darauf hingewiesen, dass bei Menschen mit Beeinträchtigung manche Erkrankungen durch das Fehlen von (finanziellen) Ressourcen verstärkt werden.

Veränderungen können die DiskutantInnen auch hinsichtlich ihres Selbstwertgefühls beobachten: Der Selbstwert, „er war vorher schon da, aber ist angestiegen dadurch.“ [Zeile 282] Eine positive Auswirkung hatte der Jobwechsel auch auf die Persönlichkeit, das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein, wie folgende Aussagen verdeutlichen: „Wenn einer nicht mit mir reden will, dann lass ich ihn und er soll machen was er will. Das hat sich durch diese Ausbildung und auch meine Persönlichkeit verändert. Dass man solche Sachen einfach nicht mehr an sich rankommen lässt.“ [Zeile 326] „Dass Menschen mit Beeinträchtigung das auch können, an einem freien Arbeitsplatz zu arbeiten.“ [Zeile 284]

Das „sich selbst Wiederfinden“, sich selbst wertzuschätzen wurde ebenfalls angesprochen: „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. Ich bin wer, genauso wie jeder Mensch wer ist. Dass ich für mich selber auch mich selber zu schätzen lerne. Da ist der Lebensstil dann schon... Ich merk es auch vom Umfeld und auch von der Familie. Man kommt dann plötzlich wieder auf Sachen, was einem vorher gar nicht aufgefallen ist. Zum Beispiel: He, die hat mich gerade beleidigt. [...] Und ich kann mich wehren.“ [Zeile 270]

Gestiegen ist durch den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt auch die Eigenverantwortung für sein Leben: „Sobald es Probleme gibt, dass man sagt: ‚Ja, ich bin behindert‘. Das kann man jetzt natürlich nicht mehr machen. [...] Sich auf die Behinderung rausreden geht dann nicht mehr.“ [Zeile 277]



Durch den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt ist die Eigenverantwortung gestiegen.

Soziale Netzwerke und Beziehungen

Das engere soziale Umfeld eines Teils der GesprächsteilnehmerInnen hat mit Misstrauen auf den geplanten Jobwechsel reagiert, teilweise kam es zu Konflikten: „Ja, die Erfahrungswerte habe ich auch gemacht, dass andere gesagt haben ‚Das schaffst du sowieso nicht!‘ und ich habe es ihnen bewiesen, dass es geht.“ [Zeile 22] In einem anderen Fall war die Sachwalterin skeptisch: „Meine Sachwalterin wollte zuerst nicht, dass ich bei Proqualis arbeite. [...] Sie hat es dann schweren Herzens genehmigt, dass ich zu Proqualis gekommen bin. Ganz aufhören darf ich in der Werkstatt trotzdem nicht.“ [Zeile 320] Die Betroffenen mussten der Familie, den FreundInnen etc. beweisen, dass der Wechsel zum ersten Arbeitsmarkt funktioniert - was manchmal längere Zeit dauerte. Manche hatten allerdings auch mit dem Neid von anderen zu kämpfen, die diese Chance nicht hatten.

Der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt war oft mit Misstrauen und Konflikten im sozialen Umfeld behaftet.

Mehrfach betont wird die gute Zusammenarbeit innerhalb des Proqualis-Teams. Neue Bekanntschaften, mehr Möglichkeiten Kontakte zu knüpfen, die Vernetzung über soziale Medien mit KollegInnen aus Deutschland oder auch die Teilnahme an Veranstaltungen sind positive Veränderungen, die sich durch den Jobwechsel ergeben haben. Allerdings wird diesbezüglich auch geäußert: „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.“ [Zeile 317] bzw. „es gibt auch Leute, die [...] sagen ‚Du bist der/die Beeinträchtigte, mit dir will ich nicht reden [...]‘.“ [Zeile 368] Auch wenn sich die Position (man ist nicht mehr der/die Betreuungsbedürftige) der FokusgruppenteilnehmerInnen verändert hat, wird von manchen Personen (z. B. auf Veranstaltungen) trotzdem noch teilweise das Gefühl vermittelt, dass man „doch nur der/die Behinderte“ ist.

Im Rahmen der Arbeit bei Proqualis bestehen mehr Möglichkeiten Kontakte zu knüpfen, sich zu vernetzen.

Das alte Leben musste oft zurückgelassen werden.

Positiv hervorgehoben wird auch die positive Veränderung hinsichtlich der Selbstbestimmung im Bereich der sozialen Beziehungen und Netzwerke, wie folgende Aussage verdeutlicht: *„Bei mir hat sich viel getan in Sachen Beziehung. Zum Beispiel kann ich jetzt selbst entscheiden mit wem ich in den Urlaub fahren möchte. Früher bin ich mit der Einrichtung gefahren.“* [Zeile 312]

Der Aufbruch in das neue Arbeitsleben bedeutete für manche allerdings, alte ArbeitskollegInnen und/oder MitbewohnerInnen zurückzulassen, da der Jobwechsel oft einen Wohnungswechsel mit sich brachte. Allerdings kam es in manchen Fällen auch zu einer bewussten Abgrenzung von der Einrichtung, vom alten Leben.



Lebens- und Arbeitsbedingungen

Die meisten und gravierendsten Veränderungen durch den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt haben sich für die GesprächsteilnehmerInnen im Bereich Lebens- und Arbeitsbedingungen ergeben. Ganz allgemein wird der Wechsel auf den regulären Arbeitsmarkt als Chance für Menschen mit Beeinträchtigung gesehen. Man wagt sich in ein neues Umfeld, eine neue Lebenssituation - ein Schritt in Richtung Normalisierung.

Der Arbeitsplatzwechsel war ein Schritt in Richtung Normalisierung - Freiheit, Selbstständigkeit, Unabhängigkeit wurden wiedergewonnen.

Selbstbestimmteres Leben - Ein Schritt in Richtung Normalisierung

Trotz mancher Zweifel aus dem Umfeld haben die Anwesenden durch den Wechsel auf den regulären Arbeitsmarkt einen wichtigen Schritt in Richtung Normalisierung bzw. selbstbestimmtes Leben gesetzt: *„[...] vom geschützten Bereich zur Normalisierung, das war für mich ein wichtiger Schritt. Jetzt bin ich doch am freien Arbeitsmarkt, das ist ein großer Sprung [...]. Und da bin ich stolz darauf, das gefällt mir sehr gut.“* [Zeile 264]

Neben dem bereits angesprochenen höheren Einkommen (*„Mein Lohn gehört nur mir!“* [Zeile 359]) sind es auch die (wieder)gewonnenen Freiheiten bzw. Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, die einen großen Einfluss auf andere Lebensbereiche ausüben: *„In der Einrichtung vorher hast du um Punkt 10 oder Punkt 8 Uhr zuhause sein müssen.“* [Zeile 249]

Unabhängigkeit und Selbstbestimmung lassen sich auch hinsichtlich Wohnen feststellen, wie folgende Aussagen belegen: „*Ich habe jetzt eine eigene Wohnung, selber angemietet und selber bezahlt.*“ [Zeile 251] bzw. „*Jetzt hab ich eine größere Wohnung, dafür habe ich auch gekämpft.*“ [Zeile 338] Auch kam es durch den Wohnungswechsel zum Teil zu einer Verbesserung hinsichtlich der Mobilität (z. B. mehr Möglichkeiten für RollstuhlfahrerInnen in der Stadt).

Auch die Trennung von Arbeit und Wohnen wird als positiver Aspekt angesprochen: „*Seit ich am ersten Arbeitsmarkt bin, genieße ich es sehr, wenn ich mit einem Arbeitskollegen Streit habe und gehe dann raus und habe ein Wochenende dazwischen. Dann hat man das verdaut und kann in die nächste Woche vernünftig starten. [...] Dann hast du den vielleicht im Wohnheim auch noch. Ich hatte so eine Situation. Es gibt nichts Schlimmeres.*“ [Zeile 343]

Arbeitsinhalte und Möglichkeiten im Beruf

Stark verändert haben sich die Arbeitsinhalte und Möglichkeiten. Beispielsweise zählen Vorträge, Moderationen, Unterrichten, das Leiten von Kursen, wissenschaftliches Arbeiten etc. nun zu den Aufgabengebieten der GesprächsteilnehmerInnen: „*Seit ich bei Proqualis bin, bin ich viel mehr raus gekommen und habe auch viel mehr Möglichkeiten. Ich habe schon moderiert, Vorträge gehalten und das habe ich früher in der Werkstatt nie getan.*“ [Zeile 323] oder „*[...] Vorträge über ‚Leicht Lesen‘ oder moderiert habe ich schon ein paarmal. Das sind Sachen, die taugen mir. [...] Das stärkt mein Selbstbewusstsein. Früher hab ich sowas gar nicht gekannt, dass ich da auf einer Bühne oben stehe und einen Vortrag halte oder sogar eine Moderation habe.*“ [Zeile 371] Auch die Möglichkeit, an Veranstaltungen etc. teilnehmen zu können, wird in der Diskussion positiv hervorgehoben. Außerdem kommen im neuen Job die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen zur Geltung: „*Ich bin sehr froh, dass ich wieder am ersten Arbeitsmarkt sein darf, weil da kann ich meine Stärken wieder verstärken.*“ [Zeile 2]

Die Arbeit bereitet Freude, es wird ein Sinn in der Tätigkeit erkannt, was in den alten Jobs nicht immer der Fall war: „*Das ist sicher eine sinnvolle Arbeit, die ich jetzt habe. Das war manchmal so eintönig in den geschützten Werkstätten, weil da hast du immer das Gleiche gemacht und jetzt habe ich schon abwechslungsreiche Arbeiten, die mir einen Sinn geben.*“ [Zeile 260] Auch Perspektivlosigkeit wurde angesprochen: „*Nein, ich wollte nicht, mich hat es nicht mehr gefreut, ich wollte nicht mehr. Mich hat das ganze Umfeld nicht mehr interessiert.*“ [Zeile 256]

Die Trennung von Arbeit und Wohnen wird positiv hervorgehoben.

Die Arbeitsinhalte und Möglichkeiten sind andere als in den früheren Jobs.

Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird betont.



Bei Proqualis begegnet man sich auf Augenhöhe.

Am ersten Arbeitsmarkt geht man andere Verpflichtungen ein, man kann sich nicht mehr „auf die Behinderung rausreden“.

Normalisierung bedeutet, Eigenverantwortung zu übernehmen.

Arbeitsumfeld und KollegInnen

Bei Proqualis begegnet man sich auf Augenhöhe, die Arbeit aller wird wertgeschätzt - „Man wird als Beeinträchtigter für voll genommen.“ [Zeile 202] „Da weiß ich, ich bin wer.“ [Zeile 310] Im geschützten Bereich geht die Wertigkeit der Arbeit für manche „noch ein bisschen unter.“ [Zeile 357]

Das Arbeitsumfeld bzw. die Zusammenarbeit unter den KollegInnen werden von den DiskussionsteilnehmerInnen als angenehm empfunden, die Vorgesetzten sind nett und Konflikte werden zur Zufriedenheit gelöst - was für manche durchaus eine positive Überraschung darstellte: „Da habe ich am Anfang eine Zeit benötigt, um mich an diese Nettigkeit zu gewöhnen, weil ich das nicht mehr gewohnt war, dass man mehr gelobt wird, dass man mit dem Chef auch einmal etwas reden kann [...]. Dass man einfach normal reden kann. Oder, dass der Chef einmal Geschirr abwäscht [...]. Oder, dass ich am Tisch sitzen darf und die Chefin räumt ab, ich meine wo gibt es denn das?“ [Zeile 197]

Ganz anders schildern die TeilnehmerInnen die Arbeitsbedingungen in ihren früheren Jobs, wie folgende Aussagen verdeutlichen:

- „Ich war auch in anderen Werkstätten [...], wo man oft sehr unterdrückt worden ist. Eben auch von denen, die zuständig waren. Wenn ich mich nicht selbst immer wieder durchgesetzt hätte und privat nicht zugesehen hätte, dass ich mich verändere, dann würde ich heute nicht hier sitzen.“ [Zeile 47]
- „[...] ich fühle mich jetzt momentan nicht wirklich gesund. Ich habe mit den Folgen meiner letzten Arbeit zu kämpfen. Wirbelsäule und so weiter, ich habe mich mit dieser Arbeit vollkommen zerstört und habe jetzt noch viel zu kämpfen.“ [Zeile 52]
- „Ja ich auch, nach 32 Jahren arbeiten, bin ich dann 5 Jahre einfach auf einem Fleck gestanden. Und das wirkt sich jetzt total aus.“ [Zeile 56]
- „Das war bei mir auch so. Ich bin auch den ganzen Tag auf einem Fleck gestanden. Nur in der Mittagspause konnte ich mich setzen.“ [Zeile 58]

Verantwortung im Beruf

Etwas, das sich auch stark verändert hat, ist die Verantwortung. Durch einen Arbeitsvertrag am ersten Arbeitsmarkt geht man laut Aussage der DiskussionsteilnehmerInnen Verpflichtungen ein, die man vorher nicht zu erfüllen hatte. Der Arbeitgeber muss sich auf die MitarbeiterInnen verlassen können. „Vertrag und Kündigungsschutz sind wichtige Punkte. Wenn man die Arbeit vernachlässigt, ist das klarer geworden. Man muss die Zügel in die Hand nehmen.“ [Zeile 348] Auch kann man die Beeinträchtigung nicht mehr „als Ausrede“ nutzen: „Sobald es Probleme gibt, dass man sagt: ‚Ja, ich bin behindert‘. Das kann man jetzt natürlich nicht mehr machen. [...] Sich auf die Behinderung rausreden geht dann nicht mehr. Man muss, man sollte immer einen Grund haben, warum das dann nicht gleich so super läuft.“ [Zeile 277]

Normalisierung bedeutet natürlich auch, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen: „Das ist schon ein Nachteil, weil dann müssen auch wir Beeinträchtigten die Paragraphen kennen. Wenn wir Normalisierung wollen, müssen wir uns auch da ein bisschen mehr daran halten. [...] Die Beeinträchtigten glauben oft ‚Ja, ich bin halt beeinträchtigt [...]‘. Da verändert sich natürlich dann auch was.“ [Zeile 149]

In den vorhergegangenen Jobs hatten die DiskussionsteilnehmerInnen meist fixe Arbeitszeiten und Pausenregelungen. Bei Proqualis haben die MitarbeiterInnen Gleitzeit - was ambivalent betrachtet wird und Eigenverantwortung erfordert: „So segensreich bei uns die Gleitzeit ist, so ein Fluch kann sie auch sein, wenn man Probleme mit dem Zeitmanagement hat. Mein Problem mit dem Zeitmanagement besteht darin, dass ich mir oft zu viel Zeit lasse und das kann bei Gleitzeit oft ein Fluch sein.“[Zeile 236] Positiv hervorgehoben wird, dass man aufgrund der Gleitzeit z. B. an einem langen Tag später in die Arbeit gehen und sich ausschlafen kann oder, dass man in der Früh in Ruhe frühstücken kann.



Der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt trägt zur Normalisierung bei: mehr Verpflichtungen, anderer Arbeitsvertrag, aber auch andere Arbeitsinhalte und Möglichkeiten.

Der Jobwechsel bedeutet mehr Eigenverantwortung und größere Handlungsspielräume.

Manchmal fehlte das Verständnis des sozialen Umfeldes für den Jobwechsel.

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

4. Zusammenfassung und Fazit

Insgesamt gesehen trägt der Wechsel vom zweiten (geschützten) zum ersten Arbeitsmarkt zur Normalisierung bei. Zum einen sind die Verantwortung bzw. die Verpflichtungen mehr geworden - der Arbeitgeber muss sich auf die MitarbeiterInnen verlassen können. Die Arbeitsverträge am ersten Arbeitsmarkt sowie auch der Kündigungsschutz sind diesbezüglich wesentliche Faktoren. Zum anderen haben sich die Arbeitsinhalte und Möglichkeiten stark verändert - Moderationen, Vorträge, wissenschaftliches Arbeiten etc. zählen nun zu den Aufgaben der DiskussionsteilnehmerInnen. Diese Tätigkeiten ermöglichen den MitarbeiterInnen von Proqualis außerdem das Knüpfen von neuen bzw. mehr sozialen Kontakten. Das höhere Einkommen ermöglicht einerseits einen anderen Lebensstil, andererseits wird dadurch auch die Wertschätzung der Arbeit deutlicher.

Die durch den Jobwechsel bedingten neuen Lebensumstände - höheres Einkommen, meist eigene Wohnung etc. - haben zu einer größeren Eigenverantwortung und größeren Handlungsspielräumen geführt. Sowohl Selbstwirksamkeit als auch die Selbstbestimmung wurden positiv beeinflusst.

Der Wechsel zum regulären Arbeitsmarkt verlief allerdings nicht immer reibungslos, manchmal fehlte das Verständnis der Angehörigen - die GesprächsteilnehmerInnen mussten ihren Familien zum Teil erst beweisen, dass sie es schaffen können. Der Abschied vom alten Leben fiel nicht immer leicht, in manchen Fällen passierte aber auch eine bewusste Abgrenzung.

Von den MitarbeiterInnen von Proqualis wird die Möglichkeit, am ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, als große Chance für Menschen mit Beeinträchtigung wahrgenommen. Damit auch anderen Betroffenen diese Möglichkeit gegeben ist, müssen nach Ansicht der Befragten die Bevölkerung sowie die Firmen „wachgerüttelt“ und davon überzeugt werden, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Der reguläre Arbeitsmarkt sollte allen, die arbeiten können, offen stehen. Um dies zu fördern, müssen zuerst Zugänge zu Menschen mit Beeinträchtigung geschaffen werden.

Barrierefreie Kommunikation leistet nach Ansicht der Anwesenden einen essenziellen Beitrag zu Normalisierung bzw. Inklusion und somit in weiterer Folge zu mehr Gesundheit. Der Zugang zu Wissen und Information ist wesentlich, auch um gesund zu bleiben: *„Da ist die Gesundheit auch besonders wichtig. Weil, wenn es einem Mensch gesundheitlich immer schlechter geht, dann braucht er zum Beispiel eine Kur oder so. Damit man die Gesundheit auch wieder stärken kann. [...] Aber viele wissen zum Beispiel gar nicht, dass sie die Chance dazu haben. Deswegen ist es gut, wenn die leichte Sprache vermehrt wird, dass eben auch Personen, die das vorher nicht wussten, integriert werden.“ [Zeile 154]*

Literatur

Bode, Inna (2012): Betriebliche Gesundheitsförderung. Der Beitrag von Work-Life-Balance-Konzepten. Hamburg: Diplomica-Verl.

Fonds Gesundes Österreich: Glossar. Gesundheitsdeterminanten (Determinanten der Gesundheit, Einflussfaktoren auf Gesundheit). Online verfügbar unter <http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/glossar/gesundheitsdeterminanten>, zuletzt geprüft am 06.12.2017.

Hinz, Andreas (2006): Inklusion und Arbeit - wie kann das gehen? In: *impulse Nr. 39* (39/2006), S. 3-12. Online verfügbar unter <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.html#idp8794400>, zuletzt geprüft am 06.12.2017.

Kronauer, Martin (2012): Inklusion, Exklusion und Arbeitsgesellschaft. Impulsreferat im Rahmen der Veranstaltung „Inklusion und Ausgrenzung in der Arbeitsgesellschaft“ der Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt am 8. Oktober 2012 in Halle/Saale. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Online verfügbar unter http://www.weiterdenken.de/sites/default/files/downloads/Kronauer_Inklusion_Exklusion_Arbeitsgesellschaft_Impuls_Boell_Halle_Final_barrierefreier.pdf.

Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Aufl., Weinheim: Beltz (UTB für Wissenschaft Pädagogik, 8229).

Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg (Springer-Lehrbuch). Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-16972-4>.

Praetor Intermedia UG: UN Behindertenrechtskonvention. Arbeit und Beschäftigung. Online verfügbar unter <https://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/>, zuletzt geprüft am 06.12.2017.

Fotonachweis: KI-I, Proqualis

Impressum

Gesundheit Kompakt Berichtet

Herausgeber

Institut für Gesundheitsplanung

Weißewolfstraße 5/EG/1

4020 Linz

Tel.: 0732/784036

Mail: institut@gesundheitsplanung.at

Web: www.gesundheitsplanung.at

AutorInnen

Mag.^a Martina Ecker-Glasner

DIⁱⁿ Birgit Peböck (KI-I, Proqualis)¹⁹

Ausgabe

5

Erscheinung

Februar 2018

ISSN: 2414-4096