



Leitwort

Die an den regionalen IIZ-Tagungen behandelten Themen zeigten die Reichhaltigkeit, Diversität und Einbindung aller Partner der IIZ-Wallis. Herzlichen Dank an die Direktionen, regionalen Koordinatoren und IIZ-Ansprechpersonen, die sich dafür einsetzten, allen Mitarbeitenden qualitative Anlässe im Zeichen des Austauschs und der Auseinandersetzung anzubieten.

In **Sitten** wurde das Thema **Onkologie und Wiedereingliederung** von verschiedenen Referenten der Walliser Krebsliga, des Netzwerks **Oncoreha** sowie von Dr. Anchisi mit viel Feingefühl und Gespür vorgetragen. Die positiven Rückmeldungen der Mitarbeitenden zeugen von diesem Herangehensweise.

In **Brig** konnten die Mitarbeitenden in einem partizipativen und spielerischen Ambiente dank der Theatergruppe «IMPULS» den Alltag eines Migranten in seiner Beziehung zu Fachleuten der Wiedereingliederung miterleben. Zahlreiche Mitarbeitende konnten auf die Bühne und die Rückmeldung der Teilnehmenden zu den von den Schauspielern gespielten Szenen „managen“.

In **Monthey** und **Martinach** galten die Überlegungen der Frage der über 50-jährigen Personen. Unsere Gesellschaft altert, was zu einer umfangreichen Debatte führt! Bis 2022 werden fast 40 % der Bevölkerung in der Schweiz 50 Jahre alt sein oder älter. Während die Langzeitarbeitslosigkeit das Hauptproblem der über 50-Jährigen ist, sehen sich die Unternehmen mit der Herausforderung konfrontiert, die freiwerdenden Stellen der bald pensionierten Babyboomer zu besetzen. Welche ein Paradox!

Unter den in den nächsten Jahren freiwerdenden Stellen gibt es viele, die durch die Digitalisierung umgewandelt werden. Die schnelle

Entwicklung der Digitalisierung wirft viele Zukunftsfragen auf. Die Region **Siders** wollte sich mit den künftigen Herausforderungen auseinandersetzen und organisierte einen Anlass über die Folgen dieses neuen Phänomens im Bereich der Sozialen Arbeit und der beruflichen Wiedereingliederung.

Das Schlüsselwort dieser Herausforderungen ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die für eine ganze Kategorie von Menschen je länger je komplexer wird, und der folglich in den kommenden Jahren eine zunehmende Komplexität der Intervention in den Bereichen der Sozialversicherungen widerfahren wird.

Onkologie und Wiedereingliederung

Im Hinblick auf eine Sensibilisierung der Fachleute der IIZ Wallis für die Folgen der Entwicklung der Krebsbehandlungen organisierte die Region Sitten ihre IIZ-Tagung 2018 zum Thema «Onkologie und Wiedereingliederung».

In der Schweiz haben 15'000 Menschen im erwerbsfähigen Alter Krebs. Die Wahrscheinlichkeit Krebs zu haben, trifft im Wallis unabhängig des Alters auf 48 % der Männer und 38 % der Frauen. Die gute Nachricht lautet, dass die Überlebenschancen steigen. Diese gehen von einem Leben ohne Krebs bis zu einem Leben mit Krebs mit der Krankheit oder der Behandlung als treue Begleiter. Die Heilung kann wie eine Rückkehr zu einer neuen «Normalität» empfunden werden, ohne dass sich der Mensch jedoch wirklich gesund fühlt.

Die Wiederaufnahme der Arbeit hängt von mehreren Faktoren bezüglich Merkmalen und Einschränkungen des vor der Krankheit ausgeübten Berufs sowie von den soziokulturellen Daten jedes Einzelnen ab: Alter, Geschlecht, Ausbildung, Schwere der Krankheit. Die Nebenwirkungen sind nicht zu unterschätzen. Die körperliche, emotionale oder kognitive Müdigkeit kann das gewohnte Funktionieren stören. Die chronischen Schmerzen und mehrfachen Folgeschäden wirken sich negativ auf die Lebensqualität aus. Der Krebs verschlechtert also die soziale Ungleichheit und Verletzlichkeit.

Der Workshop «Erfahrungsbericht Arbeitnehmer – Arbeitgeber» bot ein offenes Fenster für das Erlebte einer gesundheitlich angeschlagenen Person, was ein sensibles und delikates Thema ist. Aus dieser Tagung nehmen wir viele Emotionen, aber auch einige Schlüsselwörter mit, um besser zu verstehen, wie diese Phase am besten überstanden werden kann: Unterstützung, Koordination, Anpassung, Vertrauen, Verbindung, Sicherheit. Und wenn die Grundlage eines solchen Erfolgs vor allem auf der persönlichen Stärke und dem Willen basiert, die Krankheit hinter sich zu lassen, so ist die Verbindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer während der ganzen Krankheit wichtig für den Erfolg dieser beruflichen Eingliederung.

MIGRATION UND BERUFLICHE INTEGRATION

Die 8. Regionale IIZ-Tagung Oberwallis stand unter dem Titel Migration und berufliche Integration – Herausforderung in der Arbeit mit MigrantInnen aus EU, EFTA & Drittstaaten.

Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sind im beruflichen Alltag der IIZ Partner allgegenwärtig. Die von der organisierenden Arbeitgruppe IIZ Oberwallis getroffene Themenwahl des IIZ Regionaltags beruhte entsprechend auf einem ausdrücklichen Wunsch der Basis. Am 4. Oktober 2018 setzten sich rund 75 Fachpersonen im Rahmen des Oberwalliser IIZ Regionaltags damit auseinander, welche Herausforderungen sie im Beratungsprozess mit MigrantInnen erleben, welche Barrieren festgestellt werden, welche Chancen sich MigrantInnen für den Eintritt in den schweizerischen Arbeitsmarkt bieten.

Nach einer Einführung zum Rahmen der regionalen IIZ Arbeit im allgemeinen und zur Arbeit im Rahmen der noch jungen IIZ-Jugend wurde der Tagesschwerpunkt über zwei Kurzreferate aufgenommen: zum ersten zum Thema Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen (Referent Daniel Hermann, Dienststelle für Bevölkerung und Migration) zum zweiten über die konkreten Dienstleistungen der Regionalen Integrationsstelle Oberwallis RIO (Referentin Eva Jenni, Fachperson RIO). Anschliessend konnte die Tagesthematik unter Berücksichtigung von konkreten Erfahrungen aus den verschiedenen Institutionen im Rahmen von Gruppenarbeiten vertieft werden. Die heterogene Zusammensetzung der Gruppen (in jeder Gruppe diskutierten VertreterInnen aller Partnerinstitutionen mit) wurde durchaus geschätzt und führte zu einem interessanten und bereichernden Austausch.

Schliesslich wurden in einem dritten Teil des IIZ Halbtags mittels der Methode des Playbacktheaters auf innovative Art und Weise interaktiv Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Komplexität der Fragestellung wie die Herausforderungen, die sich aus dem Blickwinkel der verschiedenen Institutionen in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten nach wie vor stellen, manifestierten sich auf diese Weise eindrücklich. Diese neue, erfrischende Methode, die Rückmeldungen der Anwesenden auf die Bühne zu übertragen, wurde von den Teilnehmenden als eine gute Art der Sensibilisierung empfunden. Man werde sich noch lange daran zurückerinnern, so Stimmen der TeilnehmerInnen im Anschluss an die Veranstaltung.

Beschäftigung bei den Ü50

Quelle: OFS, SECO, Manpower

Die Walliser und Schweizer Bevölkerung altert! Seit 2010 steigt der Anteil der über 50-Jährigen im Wallis (von 37 % auf 40 %) und in der Schweiz (von 36 % auf 39 %) um 3 %.

Diese Tendenz wirkt sich auf den Arbeitszeit aus:

- die Babyboomer sind langsam aber sicher Teil der älteren Arbeitnehmer;
- das Qualifikationsniveau der Senioren

steigt seit 10 Jahren kontinuierlich an.

Die Senioren leisten somit einen äusserst wichtigen Beitrag zur Deckung der steigenden Nachfrage an qualifizierten Mitarbeitern in der Schweiz und sind gut im Arbeitsmarkt eingegliedert. Sie profitieren vermehrt von stabilen Arbeitsverhältnissen gegenüber Jüngeren:

- 2017 betrug in der Schweiz die durchschnittliche Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen 80.7 %;
- ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt gehört im internationalen Vergleich zu den stärksten.

Gründe für eine Arbeitslosigkeit der Ü50

Im Verhältnis zu den anderen Altersklassen sind die Ü50 nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Tatsächlich verharrt ihre Arbeitslosenquote seit 2010 unter dem Durchschnitt, auch im Wallis.

Das Risiko, die Arbeit zu verlieren, ist bei den älteren Arbeitnehmern tiefer. Sie sind weniger von konjunkturellen Schwankungen betroffen.

Bei einem Zusammenbruch der Wirtschaft ist die Kündigungsgefahr bei einem Stellenabbau für die Ü50 geringer, da sie weniger als die jüngeren Mitarbeitende befristete Arbeitsverträge haben. Darüber hinaus können Massnahmen im Zusammenhang mit einem Stellenabbau durch Vorpensionierungen abgedeckt werden.

Bei einem Wirtschaftsaufschwung hingegen nimmt die Arbeitslosigkeit langsamer ab als in den Altersklassen der Jüngeren, da sie mehr Schwierigkeiten haben, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist somit bei den Ü50 erhöht. Die Senioren scheinen oftmals Opfer von Vorurteilen vonseiten der Rekrutierer zu sein: Gesundheit, Flexibilität, Produktivität, Lernfähigkeit, Motivation.

Warum sind die Senioren benachteiligt?

Oft haben die Ü50 seit mehreren Jahren keine übertragbare Aus- oder Weiterbildung gemacht. Informatik- und Technologiekompetenzen sind besonders davon betroffen.

Sie sind im Allgemeinen auch beruflich weniger flexibel und geografisch weniger mobil als Jüngere.

Die Lohnfrage kann ebenfalls ein Hindernis darstellen.

Herausforderungen für die Unternehmen und die Wirtschaft

Sobald die über 50-jährigen Arbeitnehmer pensioniert werden, müssen die Unternehmen ihre Arbeitsstellen neu besetzen.

2018 hatten ca. 30 % der Schweizer Unternehmen Mühe, ihre offenen Stellen neu zu besetzen. Die Überalterung wird diese Phänomene noch verstärken.

Ü50: gleiches Thema anderer Ansatz

Im Oktober fanden die beiden IIZ-Tagungen im Unterwallis statt. Diese wurden von den regionalen Direktionen zum Thema der Ü50 organisiert. Das gemeinsame Ziel des Austausches und der Zusammenkunft von Fachleuten wurde zur allgemeinen Zufriedenheit bestens erreicht. An beiden Anlässen wurden die Realität der Zahlen über diese Bevölkerungsschicht sowie die spezifischen, verfügbaren Massnahmen vorgestellt. Die partizipativen Ansätze kamen ebenfalls gut an.

In Monthey stellte Herr Sautière im Rahmen des CRTO die innovative Freiburger Massnahme «Pro 50+» vor, die von konkreten Erfahrungsberichten zweier Mentoren veranschaulicht wurde. Eine mögliche Richtung für das Wallis. Im World Café am Nachmittag konnte man sich über gute Praktiken austauschen, aber auch innovative Überlegungen und interessante, damit verbundene Vorschläge ausarbeiten.

In Martinach verhalf ein soziologischer Ansatz der Situation der Ü50 auf dem Arbeitsmarkt zu neuen Perspektiven. Die Quervergleiche eines Institutionsdirektors, der eine spezielle Massnahme vorschlägt, eines Arbeitgebers und eines Vertreters des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bereicherten den Nachmittag. Sie trafen sich am Schluss des Tages in einer intensiven Diskussionsrunde.

suvacare
Prestations et réadaptation

Anreize für betriebliche Wiedereingliederungen

Die Wiedereingliederung von verunfallten Personen ist das Hauptziel des Suva Care Managements. Primär liegt das Thema Wiedereingliederung im Kompetenzbereich der Invalidenversicherung. (IV)

Hat die IV entsprechende Leistungen bei Verunfallten mit Einschränkungen in der angestammten Tätigkeit geprüft und über-

Soziale Arbeit und Digitalisierung

Kann man sich in den Bereichen der Sozialen Arbeit, der Ein- und Wiedereingliederung, die Herausforderungen der Digitalisierung vorstellen? Am 13. November 2018 haben sich an die sechzig Mitarbeitende der sozialen Institutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit der Region Siders an einer Ausbildungstagung, unter der Leitung der FH-Professorin Barbara Waldis, hinterfragt.

Für die Zielgruppen der Sozialen Arbeit kann die Cyberadministration beispielsweise dank einem erleichterten, flexibleren und individuellen Zugang zu den Leistungen ein Fortschritt darstellen. Für jene, die Mühe haben, zu den Dipositiven zu gelangen, kann dies aber auch eine Komplizierung sein. Es kann punkto Kontrollmöglichkeiten und Nachverfolgbarkeit aber auch eine Gefahr sein. Für die Sozialarbeiterinnen und -arbeiter kann die Digitalisierung der Dossiers und die neuen erforderlichen Kompetenzen Synonym für eine höhere Arbeitsbelastung und neue Befürchtungen sein.



Die Digitalisierung ist keine Modeerscheinung. Es handelt sich um eine Flutwelle, die in alle Tätigkeitsbereiche - sowohl private als auch berufliche - eindringt. Sie wird neue Zusammenarbeitsformen lancieren. Sie benötigt ein ethisches Umdenken und Überlegungen über das Verhältnis zwischen Mensch und Maschine.

Marc-André Berclaz, operativer Direktor der EPFL Valais Wallis, Jean-François Bickel, Professor an der HETS Freiburg, und Vincent Bonvin, Direktor der b-groupe, stellten ihre unterschiedlichen Standpunkte zu dieser Frage dar.

nimmt diese nicht oder nicht vollumfänglich, so kann unter Berücksichtigung von Kosten- und Nutzenüberlegungen eine Kostenübernahme durch die Suva geprüft werden. Hier kann das Instrument Anreize für betriebliche Wiedereingliederungen (ABW) eingesetzt werden.

Mit ABW honoriert die Suva Arbeitgeber, falls beim Verunfallten eine dauernde unfallbedingte Leistungseinbusse in der angestammten Tätigkeit vorhanden ist und der Arbeitgeber dem Verunfallten eine Beschäftigung ermöglicht.

Zielgruppen

In Frage kommen Suva-Versicherte, welche keinen Anspruch auf entsprechende Massnahmen der IV haben und bei denen durch die Massnahme eine Einsparung erzielt werden kann (Einsparung dank der Massnahme ist grösser als die gesamten Kosten der Massnahme).

Anreize für die Arbeitgeber

Anreize für Arbeitgeber bestehen aus der Übernahme der mit der Eingliederung verbundenen Kosten und einem Erfolgshonorar für den Betrieb. Die beiden Anreize können einzeln oder auch in Kombination zur Anwendung kommen.

Die mit der Eingliederung verbundenen Kosten werden bis zu einem maximalen Betrag von CHF 20'000.00 übernommen.

Mit ABW besteht zudem die Möglichkeit, einen Betrieb für seine Eingliederungsbemühungen zu honorieren. Das Erfolgshonorar beträgt fix CH 20'000.00 und kann nach erfolgreichem Arbeitsplatzhalt bzw. erfolgreicher Einarbeitung ausbezahlt werden.