

# Berufliche Eingliederung vor der Herausforderung einer gemischten/vielfältigen Zielgruppe.

Workshop D SVSP-Tagung

Luis Vaudan-Bellaro & Morgane Kuehni

30. Oktober 2024

Haute école de travail social et de la santé Lausanne



oseo  
valais

HE  
TSL

Hes·so  
Haute Ecole Spécialisée  
de Suisse occidentale

## Mitglieder des CRIEC-Ausschusses

### Verantwortliche

Yves Ecoeur, [OSEO VAUD](#)

Morgane Kuehni, [Hochschule für Soziale Arbeit und Gesundheit \(HETSL-HES-SO\)](#)

### Mitglieder

Chloé Ballif, [ORIF](#)

Denis Cuttat, [Caritas Jura](#)

Maël Dif-Pradalier, [Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg \(HETS-FR\)](#)

Sandra Dupraz-Milius, [IPT Wallis](#)

Joël Gavin, [SAH Freiburg](#)

Anne Meunier, Amt für Asyl [des Kantons Wallis](#)

Fabrice Plomb, [Job service](#)

Christian Sermier, [CRTO](#)

Frédérique Tütsch, [IPT Freiburg](#)

Luis Vaudan Bellaro, [SAH Wallis](#)



Devenir membre



Articles Coup de projecteur

Liens

## L'insertion par l'économique : des dispositifs de collaboration gagnants-gagnants entre le premier et le deuxième marché du travail ?

Plus d'une centaine de participant-e-s venant de toute la Romandie se sont réunis dans les locaux de l'**OSEO Valais** à Sion pour une journée dédiée aux échanges et aux réflexions autour des pratiques de collaboration entre les acteurs du premier marché du travail et ceux de l'insertion par l'économique. Organisé par la **Commission romande d'insertion par**

→ CRIEC  
↓ Journée CRIEC 2024  
Présentations (PDF, 5297 KB)

<https://arbeitsintegrationschweiz.ch/fr/coup-de-projecteur-sur-la-journee-detude-de-la-criec-2024/>

# Gemischtes / vielfältiges Publikum

- Personen mit **unterschiedlichem Verwaltungsstatus**, die :
  - nicht die gleichen Rechte und Pflichten
  - nicht die gleichen Probleme in ihrem Lebenslauf
  - nicht die gleichen Erwartungen an Institutionen und Eingliederungsfachkräfte haben
- Herausforderungen auf **institutioneller und beruflicher** Ebene:  
Wie kann man den unterschiedlichen Erwartungen der Auftraggeber und der Öffentlichkeit gerecht werden? In welchen Fällen stellt die Vielfalt eine Bereicherung *oder* eine Belastung dar?

# Funktionsweise des Workshops



**TISCHRUNDE**, VORSTELLUNG  
DER PERSONEN UND  
ERWARTUNGEN



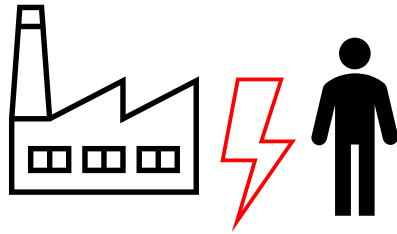
INTEGRATION DER **DISKUSSION**  
**WÄHREND DER GESAMTEN**  
**PRÄSENTATION**



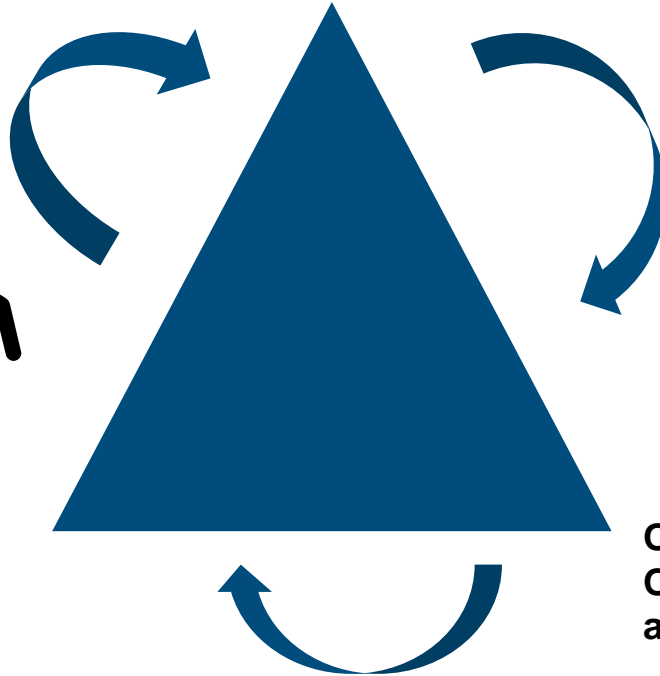
EINE **PRÄSENTATION IN DREI**  
**PHASEN**: INSTITUTIONELLE,  
BERUFLICHE UND FÜR DIE  
ÖFFENTLICHKEIT RELEVANTE  
HERAUSFORDERUNGEN



**STAAT**  
**Sozialschutzsystem**



**ARBEITSMARKT**  
Arbeitgeber und  
Arbeitgeberinnen



**Organisatoren und  
Organisatorinnen von  
aktiven Maßnahmen**



- 30 Jahre im Bereich der sozioprofessionellen Eingliederung
- Mandate: Sozialhilfe, Asyl, Arbeitslosigkeit, IV
- 39 Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung
- 1200 TeilnehmerInnen pro Jahr
- 3 Betreuungsbereiche: Erwachsene, Jugendliche, Migration mit Synergien und Durchlässigkeit der Leistungen

# Die institutionelle Perspektive

Seit 2010 hat sich das SAH Wallis aus folgenden Gründen für eine gemischte Zielgruppe in seinen Programmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung entschieden:

- Vielfalt der Mandanten für eine bessere finanzielle Stabilität
- Rationalisierung der Ressourcennutzung

## La mixité des publics dans les mesures d'insertion : défis et opportunités

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Valais accompagne des participants issus de mandants et systèmes assuranciers divers vers l'insertion socio-professionnelle. Cette mixité des publics soulève à la fois des défis et des opportunités.

---

Luis Vaudan-Bellaro | 10 septembre 2024

Opinion

Assurance-invalidité

Réadaptation

<https://sozialesicherheit.ch/fr/la-mixite-des-publics-dans-les-mesures-dinsertion-defis-et-opportunites/>

# Größte Herausforderung: Heterogenität der Bedürfnisse

- Unterschiedliche Hintergründe und Erwartungen → Flexibilität bei den Leistungen und den Fachkräften
- Individuelle Betreuung, die die Begleitung komplexer macht → Gute pädagogische und organisatorische Kompetenzen + Ausbildung (Weiterbildung, MSP) der Mitarbeiter/innen
- Gemischte Workshops, spezialisierte Eingliederungsberater/innen und spezifische Ausbildungen



## Hauptvorteile: Erfahrungsaustausch und Stärkung bereichsübergreifender Kompetenzen

- Die Mischung fördert den Austausch von Wissen und Fähigkeiten zwischen den Mitgliedern der Workshop-Gruppe.
- Besseres Verständnis für andere, Toleranz, Empathie usw.
- Gemischte Teams bieten jungen Menschen einen professionelleren Arbeitskontext an

# Aus der Sicht von Fachleuten

- Fragebogen wurde im Oktober 2024 an ORIF und OSEO verteilt (40 Befragte).
- Keine wissenschaftliche Gültigkeit, aber Informationsaufnahme im Zusammenhang mit diesem Workshop.

Les professionnel·les de l'insertion face à la diversité des publics

**Les professionnel·les de l'insertion face à la diversité des publics**

Question obligatoire

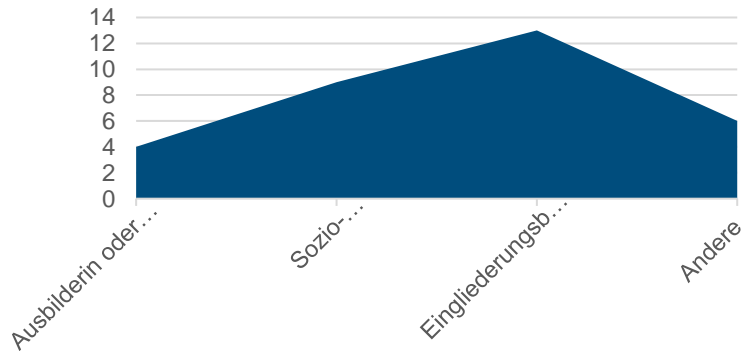
1 Je travaille avec des publics issus de plusieurs régimes administratifs (assurance chômage, assurance invalidité, aide sociale, etc.) :

Oui Non

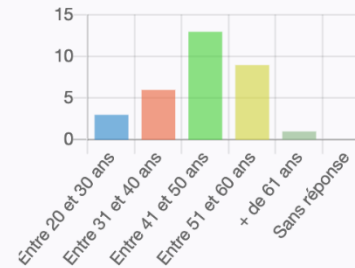
# Antwortende des Fragebogens

- OSEO - ORIF

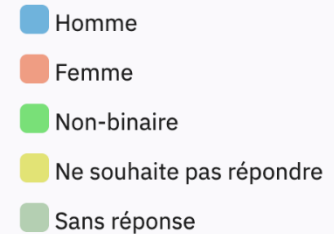
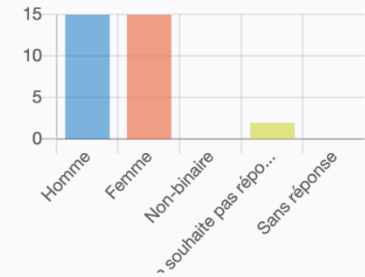
Welche Funktion haben Sie in der Einrichtung?



Quel est votre âge :



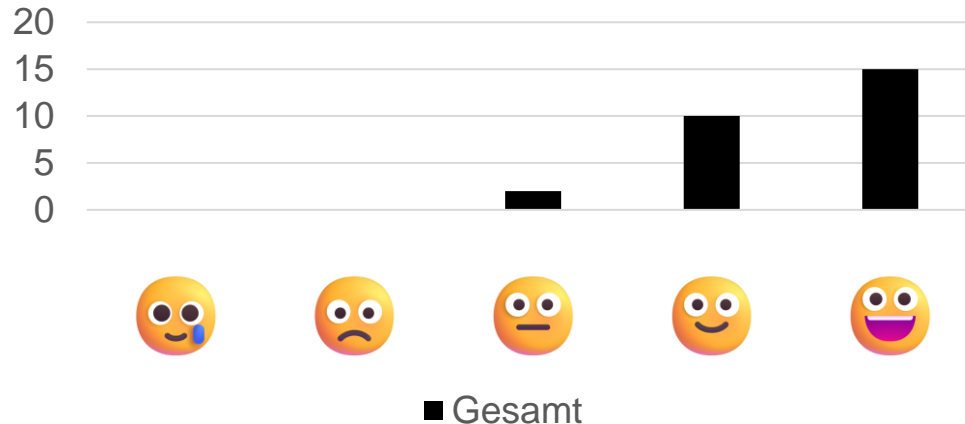
Quelle est votre identité de genre?



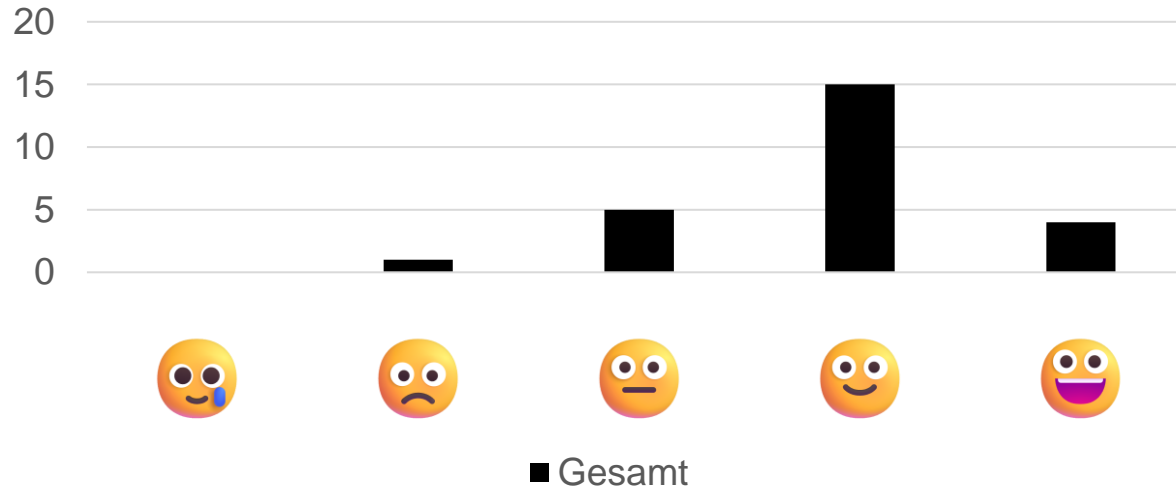
# Ergebnisse und Diskussion

- Große Übereinstimmung darüber, dass Vielfalt eine "**Chance**" für die Zielgruppe der Eingliederungsmaßnahmen und eine "**Bereicherung**" für die Fachkräfte darstellt.

Geben Sie an, inwieweit Sie diese Vielfalt der Zielgruppen in Ihrer täglichen Arbeit schätzen



Geben Sie an, inwieweit Sie über die notwendigen Mittel (zeitliche und materielle Ressourcen, Medien usw.) verfügen, um diese Vielfalt an Zielgruppen zu begleiten :



# Eine berufliche Herausforderung

- Der Begriff der **beruflichen Herausforderung** umfasst eine dreifache Ebene: das Individuum (das sich der Herausforderung stellt und geprüft wird), das Arbeitskollektiv (das Kompetenzen mobilisiert, um mit Schwierigkeiten und Unsicherheiten umzugehen) und den Beruf (der seine Legitimität festigen muss).

Kuehni, M., Bovey, L., Cerrone, T. und Richard, N. (2018) . Défis professionnels et dynamique plaisir-souffrance dans le travail éducatif: une typologie des équipes. *Travailler*, n° 40(2), 187-209. <https://doi.org/10.3917/trav.040.0187>.

# Was stellt eine Herausforderung für Fachkräfte dar?

15

- 1. Administrative Komplexität (12 Nennungen):** Verwaltungsverfahren, gesetzliche Rahmenbedingungen, Anforderungen der verschiedenen Auftraggeber (sich ändernde Vorschriften, Rechte von Personen, Besonderheiten der gesetzlichen Rahmenbedingungen, unterschiedliche Ziele zu erfüllen usw.).
- 2. Begleitung (8 Nennungen):** Anpassung der Maßnahmen an die Profile der Teilnehmer/innen, Anpassung der Aufgaben, Entfernung zum Arbeitsplatz, Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, Maßarbeit, Berücksichtigung von Einschränkungen, Fairness und Gleichstellung usw.
- 3. Diversity Management (6 Nennungen):** Partizipation gewährleisten, unter Berücksichtigung der Vielfalt von Kulturen, Religionen, Fähigkeiten, Geschlecht und Alter begleiten, ein integratives Arbeitsumfeld schaffen, tolerant sein usw.

# Aussagen von Fachleuten



<https://sozialesicherheit.ch/fr/la-mixite-des-publics-dans-les-mesures-dinsertion-defis-et-opportunités/>

"alle **Besonderheiten** der einzelnen Sozialversicherungssysteme lernen und behalten".

"**Notwendigkeit**, zwischen den verschiedenen Zielen der verschiedenen Auftraggeber **zu jonglieren**, ein faires und harmonisches Arbeitsumfeld für alle zu **schaffen**, **Toleranz** im Alltag zwischen allen Menschen zu zeigen, je nach ihrer Kultur, ihrer Gesundheit, ihren Unterschieden".

"Zwei verschiedene Zielgruppen von Jugendlichen **aus der Erwerbsunfähigkeitsversicherung und der Arbeitslosenversicherung, die nicht die gleichen Regeln und Erwartungen haben**. Wenn zum Beispiel ein Jugendlicher aus der Arbeitslosenversicherung zu spät kommt, wird das vermerkt und er muss kommen und das Versäumte nachholen. Ein junger Mensch, der von der Arbeitslosenversicherung kommt, muss seine Verspätung nicht nachholen.

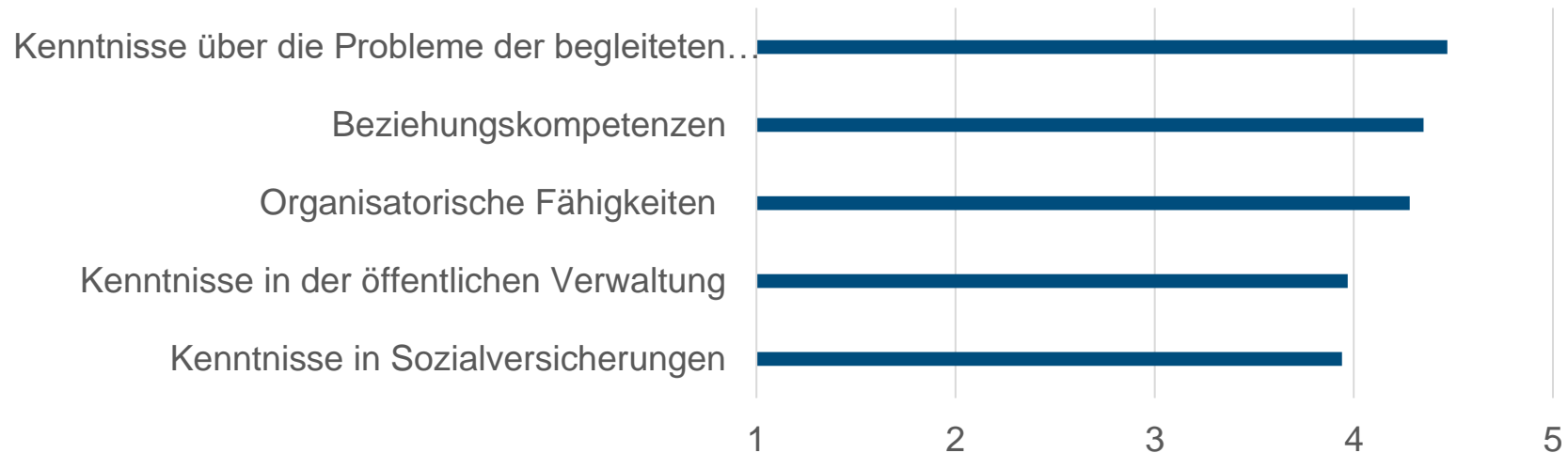


## Stellt eine Herausforderung dar, weil ... (im Durchschnitt von 5) :

- Die Ziele der Auftraggeber sind nicht die gleichen (3,3)
- Interprofessionelle Zusammenarbeit (3)
- Die Probleme der Teilnehmer/innen sind nicht dieselben (3)
- Die Teilnehmer/innen mögen es nicht, gemischt zu werden (2,1)

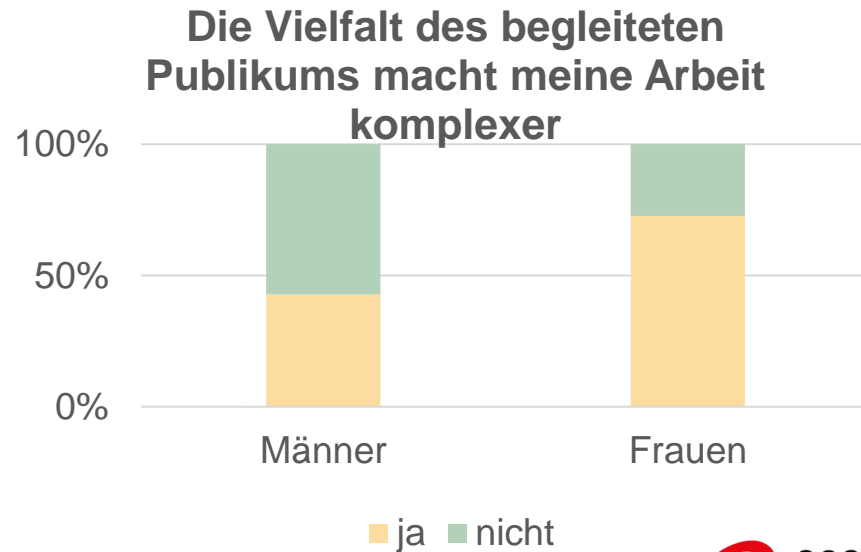
# Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

Die Arbeit mit einem vielfältigen Publikum erfordert verschiedene Fähigkeiten und Kenntnisse. Beurteilen Sie die Relevanz der folgenden Vorschläge:

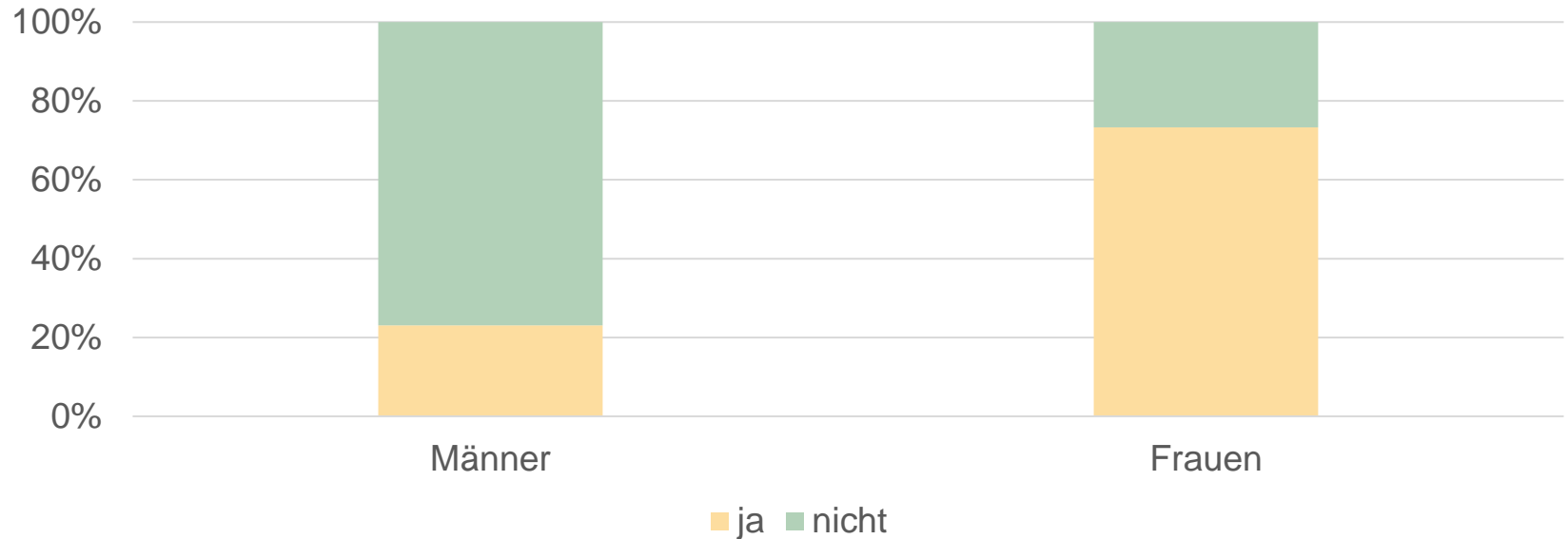


# Unterschiede bei den Befragten?

- In Abhängigkeit von Institutionen, beruflichen Funktionen, Alter, **Geschlecht**?



**Die Vielfalt des Publikums stellt in meinen Augen eine Quelle organisatorischer Schwierigkeiten dar (um die Arbeit zu organisieren, eine Betreuung zu gewährleisten, die Gruppe zu leiten usw.).**



# Die Sicht der Öffentlichkeit

- Die Vielfalt des Publikums: ein **Thema, das weiter verfolgt werden muss**
- Vielfalt fördert den Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen, sie kann Formen der Solidarität fördern (Unterstützung, Zuhören, Hilfe usw.).
- Die Komplexität des Systems und die Herausforderungen der Gleichbehandlung sind zweifellos Feststellungen, die sowohl für das Publikum als auch für die Fachkräfte gelten.
- Eingliederungsmaßnahmen sind nicht frei von "sozialen Hierarchien".

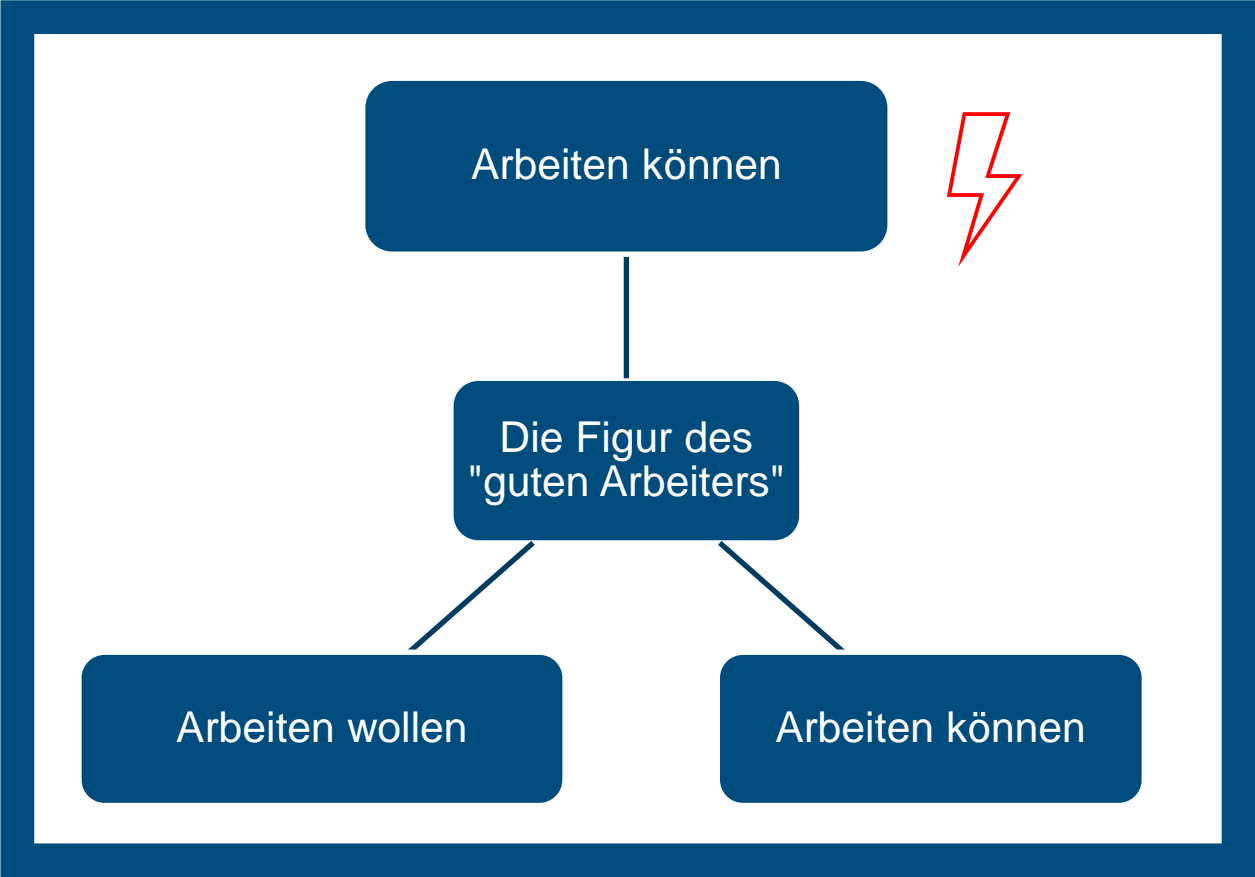


# Über andere Personen (in Arbeitsmarktmassnahmen) sprechen... <sup>22</sup>

Menschen, die *nichts wissen, nichts verstehen, psychisch nicht normal sind, psychisch anfällig sind, ungebildete Menschen, Touristen, Alkoholiker, Drogensüchtige, Arme, Menschen, die zu nichts nütze sind, Wichser, Verlierer, gebrochene Arme, Behinderte, Je m'en foustistes, Dumpfbacken, Sozialfälle, Leute, die nicht wissen, was Arbeit ist, Gemüse, Sklaven, Faulpelze, Leute, die kein Französisch sprechen, die nicht lesen können, Parasiten, Leute, die entlassen werden, die herumlungern, Rückstände, Menschen mit Problemen oder zu vielen Problemen, Menschen, die keinen Rhythmus haben, die nicht wissen, wie man morgens aufsteht, die keinen Schraubenzieher halten, keinen Besen benutzen, nichts verkaufen oder keinen Tisch decken können, Menschen, die den Anschluss verloren haben, die nicht zwischen rechts und links unterscheiden können, die nicht qualifiziert sind, Menschen, die keine Profis sind, keine geborenen Arbeiter, denen man nicht vertrauen kann, die ausnutzen oder die nicht gut ausgebildet sind.* Mit einem Wort: Es sind Menschen, die nicht *normal* sind.



**Allesamt "Differenzierungsstrategien",  
um die soziale Unterlegenheit zu  
relativieren**



**ARBEITEN MÜSSEN**



# Schlussfolgerungen...

- Die Vielfalt der Zielgruppen als **Notwendigkeit** für die in der Eingliederung tätigen Institutionen
- Im Kontext allgemeinerer Transformationen :
  - ✓ Vergrößerung der "Entfernung zur Beschäftigung" für bestimmte Zielgruppen
  - ✓ Druck zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt
  - ✓ Hintergrund von NPM
  - ✓ Keine Veränderung der Preise für Maßnahmen, keine oder nur geringe Veränderungen bei den Gehältern der Fachkräfte, obwohl die Arbeit komplexer geworden ist.
  - ✓ usw.