

Die fünf wichtigsten Dinge, die Sie über «Supported Employment» wissen sollten

1. Zuerst platzieren, dann trainieren

«Supported Employment» bedeutet begleitete Anstellung und ist eine moderne Methode, um Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen ins Erwerbsleben zu integrieren. Traditionellerweise werden die Menschen über vorbereitende Massnahmen in Programmen oder Institutionen an den Arbeitsmarkt herangeführt – nach dem Grundsatz «zuerst trainieren, dann platzieren». Bei «Supported Employment» ist es gerade umgekehrt. Nach dem Grundsatz «zuerst platzieren, dann trainieren» sieht die Methode den direkten Einstieg, Wiedereinstieg oder Verbleib an einem Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft vor. Das ist ein Paradigmenwechsel, bei dem die Betroffenen von einem ausgebildeten Job Coach unterstützt werden. Der Verein «supported employment schweiz», ein Zusammenschluss von Fachleuten, definiert die Methode so: *Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.* «Supported Employment» stammt ursprünglich aus den USA und stösst seit einigen Jahren auch in der Schweiz auf Interesse. Für die Arbeitsintegration von Jugendlichen wird der Begriff «Supported Education» verwendet.

2. Job Coach im Einsatz

Damit die Integration in die Arbeitswelt gelingen kann, tritt bei «Supported Employment» ein professioneller Job Coach in Einsatz. Job Coaches unterstützen die Betroffenen direkt im Arbeitsalltag und stehen auch dem Arbeitgeber und dem Team zur Seite. Unter Beizug weiterer Beteiligter – Therapeuten, Versicherungen – evaluieren Job Coaches die Situation. Sie vergleichen die Fähigkeiten der zu integrierenden Person mit den Leistungserwartungen des Arbeitgebers, arbeiten Zielvereinbarungen aus und überprüfen diese. Wenn nötig, werden Anforderungsprofile und Aufgaben der beschäftigten Person angepasst. Die Job Coaches halten regelmässigen Kontakt mit allen Beteiligten und sind auch bei Schwierigkeiten und für Kriseninterventionen zur Stelle. Sie übersetzen Wahrnehmungen und geben Arbeitnehmenden und Arbeitgebern Rückmeldungen. Ziel von «Supported Employment» ist es, den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Das macht in den meisten Fällen eine unbefristete Begleitung nötig. Bisher übernehmen jedoch Kostenträger wie die Invalidenversicherung lediglich zeitlich befristete Coachings als Massnahmen der Arbeitsintegration. Hier hinken die gesetzlichen Grundlagen der Entwicklung hinterher.

3. Erfolg wissenschaftlich belegt

«Supported Employment» ermöglicht einen begleiteten Einstieg in die Arbeitswelt unter Wettbewerbsbedingungen. Dies bietet eher Gewähr für eine erfolgreiche Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt als der Weg über geschützte Arbeitsstätten, wie mehrere internationale Studien seit 1996 belegen. Auch in der Schweiz wurden wissenschaftliche Erhebungen durchgeführt. So zeigte 2014 eine Studie der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern und der IV-Stelle Bern die Wirksamkeit von «Supported Employment» bei der Integration psychisch erkrankter Menschen. Über fünf Jahre gesehen fanden 65 Prozent der von einem

Job Coach begleiteten Programmteilnehmenden eine Festanstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Das sind doppelt so viele wie bei herkömmlichen Eingliederungsversuchen, wo lediglich fünf bis 30 Prozent der schwer und anhaltend psychisch Kranken Anschluss an die Arbeitswelt finden. Ähnliches hatte zuvor bereits eine Studie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich ergeben. Von 2003 bis 2005 wurden 50 Personen mit psychischen Erkrankungen bei der Arbeitsrehabilitation begleitet und nach dem Zufallsprinzip entweder einer Job-Coach-Gruppe oder einer Kontrollgruppe mit traditionellen Methoden zugewiesen. Erstere schnitten klar besser ab: Nach anderthalb Jahren hatten elf Personen eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden, in der Kontrollgruppe war dies niemandem gelungen.

4. Eingliedern statt aussondern

Mit den IV-Revisionen der letzten Jahre hat sich der Gesetzgeber das Ziel gesetzt, die Zahl der Neurenten zu senken sowie IV-Rentnerinnen und -Rentner wieder ins Erwerbsleben zu integrieren oder ihre Arbeitskapazität zu erhöhen. Die neuste Reform, die der Bundesrat plant, widmet sich den Jugendlichen und den psychisch Kranken, wo besonderer Handlungsbedarf besteht. Denn die Zahl der Renten aufgrund psychischer Leiden blieb konstant, ebenso die Neurenten bei den 18- bis 24-Jährigen. «Supported Employment» stützt die sozialpolitischen Ziele. Bei der beruflichen Rehabilitation hilft der Ansatz, nach Krankheit oder Unfall ins Erwerbsleben zurückzufinden. Gefährdete Jugendliche können mit «Supported Education» eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolvieren. In der Behindertenpolitik schafft die Methode die Voraussetzungen für echte Inklusion. Auch bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Sozialhilfeabhängigen und – besonders aktuell – Flüchtlingen kann die Methode hilfreich sein. Als Auftraggeber und Finanzierer sind je nach Verfahren Versicherer, Bund, Kantone oder Gemeinden gefragt. Eingliedern statt aussondern – das lohnt sich in jedem Fall. Erwerbsarbeit ist nicht nur die Basis, um finanziell unabhängig zu sein. Sie ermöglicht auch Anerkennung und stiftet Sinn und Identität.

5. «supported employment schweiz»

Der 2008 gegründete Verein «supported employment schweiz» besteht aus Fachleuten und Organisationen in der Schweiz, die an der Umsetzung dieser Methode der Arbeitsintegration beteiligt oder interessiert sind. Präsidentin ist die Zürcher Sozialwissenschaftlerin Annelies Debrunner. Im Beirat sind unter anderen der Berner Psychiater Holger Hoffmann sowie der Luzerner FDP-Nationalrat und Unternehmer Peter Schilliger vertreten. Der gemeinnützige Verein mit Geschäftsstelle in Bern setzt sich für das Recht auf Teilhabe an Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie anderen benachteiligten Gruppen ein. Er unterstützt die Umsetzung von «Supported Employment» in der Schweiz und erarbeitet Prinzipien und Qualitätsstandards. Derzeit ist ein Qualitätslabel in Vorbereitung, das voraussichtlich 2017 in Kraft treten soll. Als Mitglied in der «European Union of Supported Employment» pflegt der Verein zudem den internationalen Austausch.

www.supportedemployment-schweiz.ch

Kontakt: Geschäftsstelle Verein «supported employment schweiz», Lorrainestrasse 52, Postfach 6964, 3001 Bern. E-Mail: info@supportedemployment-schweiz.ch

Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt – «ein Startvorteil»

Jugendliche mit Beeinträchtigung können durch die Unterstützung eines Job Coachs eine Ausbildung in der freien Wirtschaft absolvieren. Job Coach Christine Hunziker (Bild rechts) beschreibt im Interview, wie «Supported Education» funktioniert.



Frau Hunziker, in den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl junger IV-Bezügerinnen und -Bezüger mit psychiatrischer Diagnose fast verdreifacht. Wie lautet Ihre Erklärung dafür?

Christine Hunziker: Das liegt teils an verbesserten Diagnosemöglichkeiten. Zudem ist der Druck im Erwerbsleben gestiegen. Wer wegen einer Beeinträchtigung nicht die volle Leistung erbringt, fällt rasch ab. Auch gesellschaftliche Entwicklungen sind mitverantwortlich. Nicht alle Jugendlichen werden von ihrem familiären Umfeld in gleichem Mass unterstützt.

Sie begleiten Jugendliche als Job Coach bei der Ausbildung. Was für Jugendliche sind das?

Es sind alles Lernende, die im ersten Arbeitsmarkt bestehen können. Sie benötigen jedoch Unterstützung, damit sie die von unserem Ausbildungssystem vorgesehenen Abschlüsse erreichen können: ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ), ein Berufsattest (EBA) oder eine Praktische Ausbildung nach INSOS. Die Jugendlichen haben eine Lernschwierigkeit, eine Rechtschreibschwäche oder eine Rechenschwäche. Andere bringen ein ADHS mit und können sich nicht gut konzentrieren. Auch Jugendliche mit Persönlichkeitsstörungen oder mit psychischen Erkrankungen wie Depressionen oder Schizophrenie coachen wir.

Warum sollen diese Lernenden ihre Ausbildung im allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren anstatt in einer geschützten Werkstätte?

Wenn die Fähigkeiten nicht für den ersten Arbeitsmarkt ausreichen, erfolgte bisher die Ausbildung der Jugendlichen im geschützten Rahmen einer Institution. Viele von ihnen hätten aber das Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt. Auch wenn ihre Schulkarriere vielleicht nicht besonders rühmlich verlief – bei der Aussicht, einen Beruf zu ergreifen, sind viele wieder neu und anders motiviert. In der Schweiz geht die Lehre mit 15, 16 Jahren los, das ist extrem früh. Viele der Jugendlichen, die zu uns kommen, machen in dieser Zeit noch grosse Fortschritte. Mit «Supported Education» werden sie nicht zu Spezialfällen gemacht, sondern dort ausgebildet, wo auch die anderen sind. Das spornt sie an. Heutzutage werden in der integrierten Schule verschiedene Leistungsniveaus gemeinsam unterrichtet. Diesen Grundsatz gilt es auch in der Berufsbildung fortzusetzen.

Wie begleiten Sie als Job Coach die Jugendlichen durch die Ausbildung?

Je früher wir ins Spiel kommen, desto besser, denn der Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Berufsbildung ist eine der kritischen Phasen im Erwerbsleben. Optimal ist es, wenn wir Jugendliche mit einer IV-Anmeldung bereits im letzten Schulsemester bei der Lehrstellensuche begleiten können. Wir zeigen ihnen, wie sie in einem Betrieb anrufen und nach einer Lehrstelle fragen können. Wenn sie es wünschen, gehen wir mit zum

Vorstellungsgespräch. Grundsätzlich ist es aber unsere Haltung, den Jugendlichen nichts abzunehmen, sondern sie zu befähigen, die nötigen Schritte selber zu unternehmen. Während der Ausbildung stehen wir in regelmässigem Kontakt mit den Lernenden und mit dem Lehrbetrieb. Wir nehmen an den Semestergesprächen im Betrieb teil und coachen die Jugendlichen dort, wo diese Bedarf haben – sei es bei der Aneignung des Berufsschulstoffes, bei der Arbeitsmethodik oder bei Durchhängern. Schliesslich unterstützen wir sie bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung und coachen sie bei ihrer Bewerbung für eine feste Anstellung. Wir arbeiten auch eng mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in den Ausbildungsbetrieben zusammen. Den Betrieben mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit. Bei Jugendlichen mit einer psychischen Erkrankung arbeiten wir auch mit der Therapeutin oder dem Therapeuten zusammen.

Wieviele Jugendliche können Sie durch «Supported Education» ins Erwerbsleben integrieren?

Mit unserem Unternehmen «lehrundmehr» begleiten wir seit gut vier Jahren junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben. 2015 schlossen die ersten 16 Jugendlichen ab, denen wir während der ganzen Ausbildung zur Seite standen. 15 bestanden die Lehrabschlussprüfung, 13 fanden eine Stelle. Einige wurden vom Lehrbetrieb angestellt – ein Topausweis für sie! Am schwersten haben es oftmals die Jugendlichen, die eine Praktische Ausbildung nach INSOS absolvieren. Diese ist bei den Arbeitgebern noch wenig bekannt.

Was kostet «Supported Education» und wer trägt die Kosten?

Unser Hauptkostenträger ist die IV. Aber auch die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe können Beiträge leisten. «Supported Education» kostet pro Jahr 16'800 Franken, deutlich weniger als eine Ausbildung in einer Institution. Die Investition in die Ausbildung lohnt sich. Wenn Jugendliche eine volle IV-Rente beziehen oder in der Sozialhilfe bleiben, kommt das die Gesellschaft wesentlich teurer. Eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt ist für Jugendliche ein unbezahlbarer Startvorteil im Hinblick auf eine 45-jährige Arbeitsbiografie.

Sind die Arbeitgeber denn bereit, Lernenden mit IV-Hintergrund eine Chance zu geben?

Nicht alle. Aber wir finden erfreulicherweise immer wieder Betriebe, die dazu bereit sind. Mit dem Fachkräftemangel dürfte sich dies noch verstärken, gerade in den handwerklichen Berufen. Ein wichtiger Punkt für die Arbeitgeber ist die Sicherheit. Bei Jugendlichen mit psychischen Erkrankungen können Krisen auftreten. Dies muss thematisiert werden, auch wenn das für die betroffenen Jugendlichen nicht ganz einfach ist. Die Lehrbetriebe wissen, dass sie sich jederzeit an uns wenden können. Und übrigens: Eine Garantie, dass das Lehrverhältnis klappt, gibt es ja auch bei Jugendlichen ohne Beeinträchtigung nicht.

Wie erleben Sie die Jugendlichen, mit denen Sie zusammenarbeiten?

Sie sind hochmotiviert und zu vielem bereit. Was sie trotz ihres manchmal nicht gerade leichten Rucksacks alles zustande bringen, beeindruckt mich immer wieder.

Zur Person: Christine Hunziker, Sozialpädagogin FH und Kauffrau mit Führungsausbildung, ist Mitinhaberin von «lehrundmehr», einem Betrieb für Lern- und Job-Coaching sowie «Supported Education» in Basel. Früher arbeitete sie als Key Account Managerin in einem Modeunternehmen.
©Verein supported employment schweiz, 2015

«Stück für Stück ging es wieder bergauf»

Als ein langjähriger, bewährter Mitarbeiter schwer erkrankte, liess die Hans Wegmüller AG in Steffisburg (BE) ihn nicht fallen. Mit «Supported Employment» – teils unterstützt von der IV – gelang es, den Arbeitsplatz zu erhalten.



«Wir legen immer alles offen auf den Tisch»: Geschäftsführer Hanspeter Wegmüller, Job Coach Michael Frey von der SE Bern GmbH und Automechaniker Peter Wälti (v.l.).

In der Werkstatt riecht es nach Motorenöl, an der Wand hängt eine Art Pirelli-Kalender. Die Hans Wegmüller AG in Steffisburg bei Thun ist ein ganz normales KMU, spezialisiert auf Dienstleistungen rund um Dieselmotoren und Bremssysteme. Der 1960 gegründete Familienbetrieb beschäftigt heute 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die meisten von ihnen sind schon lange dabei, so auch Peter Wälti. 21 Jahre lang arbeitete der gelernte Automechaniker bereits in der Firma, als er im Frühjahr 2010 auf der Heimreise von den Ferien akut psychisch erkrankte. Die Diagnose lautete: Schizophrenie. Anzeichen der Krankheit habe es schon früher gegeben, sagt Wälti im Rückblick, doch er sei vorerst immer wieder «ins Lot» gekommen. Diesmal aber wurde der heute 48-Jährige krankgeschrieben und musste sich mehrere Wochen stationär behandeln lassen.

Danach wollte er nichts lieber, als in die Firma zurückzukehren. Doch an normales Arbeiten war anfangs nicht zu denken. Dass er trotzdem eine Chance erhielt, rechnet Wälti seinem Arbeitgeber hoch an: «Man kann gar nicht genug Merci sagen.» Solches Entgegenkommen sei nicht selbstverständlich. Wältis Chef widerspricht: «Wenn einer über 20 Jahre lang höchst zuverlässig und einsatzwillig für eine Firma gearbeitet hat, wirft man ihn doch nicht einfach weg, wenn er krank wird» sagt Hanspeter Wegmüller, Geschäftsführer der Wegmüller AG. Für ihn sei klar gewesen: «Den 'Pesche' wollen wir behalten!» Der Patron setzte sich im Betrieb persönlich für die Wiedereingliederung des langjährigen Mitarbeiters ein und war diesem auch beim «Papierkrieg» mit den Versicherungen behilflich.

Arbeitsplatz angepasst

Weil sich abzeichnete, dass Peter Wälti nicht mehr zu seiner alten Leistungsfähigkeit zurückfinden würde, galt es eine neue Lösung zu finden. Die Invalidenversicherung (IV) finanzierte ein Job Coaching, wahrgenommen durch die SE Bern GmbH. «Ziel war, den Arbeitsplatz zu erhalten», erklärt Job Coach Michael Frey. Gemeinsam mit allen Beteiligten – Wälti, dessen Psychiaterin, Geschäftsführer Wegmüller, dem Werkstattchef der Firma, der IV und der Pensionskasse – klärte Frey die Erwartungen und die Möglichkeiten ab und arbeitete einen Integrationsplan aus. Ein halbes Jahr lang begleitete er Arbeitnehmer und Arbeitgeber im neuen Arrangement. Heute ist Wälti mit einem vollen Pensum in der Firma angestellt und erhält dafür einen leistungsgerechten Lohn. Ergänzend dazu sprach ihm die IV nach einigem Hin und Her eine Dreiviertelsrente zu. So kommt er – inklusive Invalidenrente aus der beruflichen Vorsorge – auf 80 Prozent seines früheren Gehalts.

Wältis Arbeiten wurden angepasst. Er nimmt immer noch Motoren auseinander und reinigt sie, in der übrigen Zeit erledigt er andere Arbeiten, die anfallen: Fenster putzen, Boden wischen, aufräumen, Botengänge ausführen. Seine Krankheit hat er durch Medikamente im Griff, aber er ist langsamer geworden. Mehrfach-Aufträge überfordern ihn und seine Tagesform kann stark schwanken. Eine Zeitlang war Wälti extern in einer geschützten Werkstätte tätig, wo es ihm aber überhaupt nicht gefiel. Er sei viel lieber hier, sagt er, in seinem alten Betrieb, mit den Kollegen, die er kenne. Das Coaching durch Michael Frey empfand er als entlastend: «Stück für Stück ging es so wieder bergauf.» Auch Wältis Selbstvertrauen, nach der Erkrankung «am Boden», wuchs wieder ein wenig.

«Eine Win-Win-Situation»

Dank der Unterstützung von «Supported Employment» konnte der Mitarbeiter seinen Job im ersten Arbeitsmarkt behalten und musste nicht zum vollen IV-Rentner werden. Doch auch für den Arbeitgeber müsse es stimmen, sagt Job Coach Frey: «Wir wollten eine Win-Win-Situation schaffen.» Geschäftsführer Wegmüller zieht für seinen Betrieb eine positive Bilanz. Ein geschätzter Mitarbeiter habe in die Firma zurückkehren können. Dabei sei der Support durch Frey sehr hilfreich gewesen: «Er gab mir Rückmeldungen, mit denen ich etwas anfangen konnte.» In den Gesprächen habe man sich jeweils nichts vorgemacht: «Wir legten immer alles auf den Tisch.» Das sei wichtig, besonders im Hinblick auf das Umfeld, sagt Wegmüller: «Es steht und fällt mit dem Team. Wenn die Arbeitskollegen nicht mitziehen, scheitert das Ganze.» Von Anfang an habe man deshalb die Belegschaft offen informiert – über die Krankheit und den Umgang damit, über die Unterstützung, die Wälti braucht. Nach dem Abschluss des von der IV finanzierten Coachings übernahm die Wegmüller AG die Kosten, um die Begleitung fortzuführen. «Anders als eine Grippe ist eine solche Krankheit ja nicht von heute auf morgen vorbei», sagt der Chef. Alle drei Monate besucht Job Coach Frey das Unternehmen, zudem stünde er bereit, falls kurzfristig Unterstützung nötig würde. Das Engagement der Wegmüller AG sei überdurchschnittlich, würdigt Frey. Dazu sagt der Firmenbesitzer: «Ich könnte mir auch zwei Ferraris in den Keller stellen, doch das bedeutet mir nichts.» Er investiere das Geld lieber in das Geschäft und die Mitarbeitenden. Zusammenhalt und ein gutes Arbeitsklima seien ihm wichtig. Als Unternehmer müsse man gesamtwirtschaftlich denken, findet Wegmüller. Er könne rechnen und wisse: «Einer, den wir eingliedern, kostet die Gesellschaft viel weniger als einer, den wir ausgrenzen.»

Stimmen zu «Supported Employment» und Arbeitsintegration

«Besonders erfolgreiches Programm, das sich weiterentwickeln sollte»



Die Verdienste des «Supported Employment»-Modells als Alternative zu den herkömmlichen, trainingsbasierten arbeitsrehabilitativen Angeboten können nicht hoch genug eingeschätzt werden. Eine rasche und flexible Wiedereingliederung schwer kranker Patienten an einem von ihnen selbst gewählten kompetitiven Arbeitsplatz ohne langes Training, dafür aber mit unbefristetem und vor allem interdisziplinären Support – das war alles erfrischend neu. Heute ist «Supported Employment» das am besten beforschte Programm, und es ist besonders erfolgreich. Der Erfolg liegt unter anderem daran, dass die Prinzipien – zum Beispiel der zeitlich unbefristete Support – sich an den Eigenarten psychisch Kranker orientieren, so etwa dem meist chronischen und wiederkehrenden Verlauf. Aber auch «Supported Employment» benötigt Weiterentwicklung anstatt weiterer Studien, die zum wiederholten Mal die Wirksamkeit bestätigen. Bis heute hat es sich zahlenmässig nicht als Mainstream durchgesetzt. Die traditionelle Fokussierung auf schwer Kranke und auf Re-Integration sowie die häufige Implementierung solcher Dienste in der Psychiatrie sprechen die grosse Mehrheit der psychisch Kranken nicht an. Zudem gelingt es zwar, psychisch Kranke in Arbeitsverhältnisse zu bringen – aber nur selten von der IV-Rente weg. Und schliesslich ist gerade für die Jungen eine rasche Arbeit weniger wichtig als das Absolvieren einer Ausbildung. Diese und andere Herausforderungen sollten angenommen werden, damit «Supported Employment» an gesellschaftlicher Relevanz gewinnt.

Niklas Baer, Leiter der Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation, Psychiatrie Baselland

«Chance, noch mehr Arbeitgeber für die Integration zu gewinnen»



In der Schweiz fehlt es im ersten Arbeitsmarkt an unterstützten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung. Viele Unternehmen bestätigen in Umfragen zwar, dass die berufliche Wiedereingliederung ein wichtiger Teil ihrer sozialen Verantwortung ist. Die Grundhaltung scheint also zu stimmen. Doch bei der Umsetzung hapert es weiterhin. So haben engagierte Job Coachs von INSOS-Institutionen heute Mühe, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz für Menschen mit psychischer oder kognitiver Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Auch die Wiedereingliederung von IV-Rentnerinnen und -Rentnern im Rahmen der IV-Revision 6a war bisher wenig erfolgreich. Ich bin überzeugt, dass mit der konsequenten Umsetzung von «Supported Employment»-Programmen noch mehr Arbeitgeber für die unerlässliche Integrationsarbeit gewonnen werden können. Darum fördert auch INSOS Schweiz die Entwicklung von «Supported Employment»- und «Supported Education»-Angeboten in den Mitgliedinstitutionen. Arbeitgeber brauchen mehr Sicherheit, zuverlässige Anlaufstellen sowie eine verlässliche, nachhaltige Begleitung bei der Integration eines Menschen mit Handicap – wenn nötig über mehrere Jahre hinweg. Genau das können «Supported Employment»-Programme bieten. Diese machen jedoch flexible und langfristige Finanzierungsmodelle erforderlich – und damit auch ein Umdenken bei der Gesetzgebung hinsichtlich der Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung.

Marianne Streiff, Präsidentin INSOS Schweiz (Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung) und EVP-Nationalrätin aus dem Kanton Bern

«Coaching nicht im stillen Kämmerlein, sondern direkt vor Ort»



Zwei Grundgedanken von «Supported Employment» sind aus Sicht der IV-Stellen entscheidend für das Gelingen von Eingliederungen. Zum einen der individuelle und personenzentrierte Ansatz: Die Stellensuchenden werden nicht in standardisierte Wiedereingliederungsprogramme geschickt, sondern es wird auf die individuellen Stärken, Ressourcen und die persönlichen Ziele der Stellensuchenden fokussiert. Die Klientinnen und Klienten werden so motiviert, ihre Zukunft in die eigene Hand zu nehmen und die Stellensuche und Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit aktiv zu gestalten. Weiter ist «Supported Employment» ein wirtschaftsnaher Ansatz. Die Fähigkeiten, die es braucht, werden direkt im ersten Arbeitsmarkt erworben. Der Coach unterstützt dabei sowohl die Klienten wie auch die Arbeitgeber. Gerade die Unterstützung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden durch die Coaches erweist sich als zentraler Erfolgsfaktor. Das Coaching findet nicht im stillen Kämmerlein statt, sondern direkt vor Ort, und ist auf die Bedürfnisse aller Beteiligten abgestimmt. Immer nach dem Motto «so viel wie nötig, so wenig wie möglich». «Supported Employment» ist somit eine wirksame Methode für die Eingliederung gesundheitlich beeinträchtigter Menschen. Es soll allerdings nicht verschwiegen werden, dass einzelne Grundätze von «Supported Employment» im IV-Rahmen schwer zu realisieren sind. Konkret ist der barrierefreie und zeitlich unbeschränkte Zugang zu «Supported-Employment»-Dienstleistungen im Kontext der Sozialversicherung IV nicht vollumfänglich möglich.

Christoph Bürgi, Stellvertreter Bereichsleitung Eingliederung bei der IV-Stelle Luzern

«Wir unterstützen die freiwillige Integration»



Als grösster Dachverband der Schweizer Wirtschaft unterstützt der Schweizerische Gewerbeverband seit jeher die freiwillige Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in KMU und motiviert seine Mitglieder, bei entsprechenden Aktionen mitzuwirken. Wir verkennen aber nicht, dass es am Schluss in der persönlichen Verantwortung eines jeden Unternehmers und jeder Unternehmerin selbst sein muss, ob er oder sie einen Beitrag in dieser Richtung leisten will und kann. Wenn die Unterstützung dabei ohne grossen administrativen Aufwand erfolgt, ist es für alle eine wertvolle und bereichernde Erfahrung.

Da es gerade für Jugendliche, die eine Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung haben, schwierig ist, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, ist der Gewerbeverband aktiv geworden. Zusammen mit einigen Mitgliederverbänden sowie mit verschiedenen Institutionen wie INSOS Schweiz, dem Bundesamt für Sozialversicherungen, den kantonalen Berufsbildungsämtern und anderen hat er das Projekt «Individueller Nachweis der Kompetenzen für Jugendliche, die keinen eidgenössischen Berufsbildungsabschluss erlangen» lanciert. Das Projekt sieht vor, dass Jugendliche ohne Abschluss einer beruflichen Grundbildung künftig einen individuellen Kompetenzausweis (IKN) erhalten. So erhöhen sie ihre Chancen, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen oder später in eine zweijährige Grundbildung einzusteigen. Im Moment läuft dazu in drei Berufen ein Pilotversuch.

Christine Davatz, Vizedirektorin und Bildungsverantwortliche des Schweizerischen Gewerbeverbandes «sgv»