

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»