

Supported Employment

Der Weg zu einer erfolgreichen Eingliederung

40 Prozent der Invalidenrenten haben psychische Ursachen. Häufig haben psychisch kranke Menschen eine sehr gute Ausbildung, bringen damit also ein grosses Potenzial mit. Ihre Eingliederung in den Betrieb ist bei allen damit verbundenen Schwierigkeiten sinnvoll – sowohl für das Unternehmen wie auch die Betroffenen.

Samuel Schmid
Coni Wyss

Im März haben die eidgenössischen Räte das erste Massnahmenpaket der 6. IVG-Revision zur Sanierung der Invalidenversicherung verabschiedet. 17 000 IV-Rentnerinnen und Rentner sollen innerhalb von sechs Jahren eingliedert und ihre Renten gestrichen werden. Die vorgeschlagene Quotenregelung, welche die Unternehmen in die Pflicht genommen hätte, wurde vom Parlament abgelehnt. Trotzdem braucht es die Unternehmen. Der vorliegende Artikel zeigt auf, wie Eingliederung gelingen kann.

Die Schiefelage der IV ist zu einem grossen Teil auf eine massive Zunahme von psychisch kranken IV-Rentnerinnen und -Rentnern zurückzuführen. In den letzten 20 Jahren hat sich ihre Zahl mehr als verdreifacht, heute werden 40 Prozent der Invalidenrenten aus psychischen Gründen ausgerichtet. Deshalb wird in diesem Bereich auch das grösste Potenzial für die Sanierung der IV geortet.

Psychisch kranke Menschen sind teilweise ausgezeichnet ausgebildet und bringen viel Potenzial mit. Andererseits zeigen Untersuchungen, dass die Erfahrungen mit psychisch kranken Menschen in mehr als zwei Dritteln der Fälle schlecht bis sogar sehr schlecht sind. Die Vorbehalte sind also nicht ganz unbegrün-

det. Wiederum ist wichtig zu realisieren, dass fast jede zweite Person im Verlauf ihres Lebens selber von einer psychischen Störung betroffen ist.

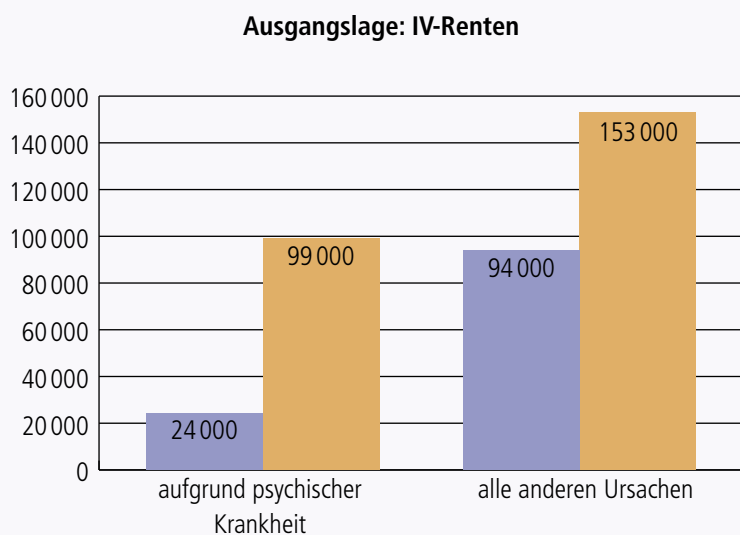
Deshalb stellen sich folgende Fragen: Wie können solche schlechten Erfahrungen vermieden werden? Gibt es Methoden, die eine erfolgreiche Eingliederung garantieren? Die Antwort sei vorweggenommen: Es gibt Ansätze, die zu deutlich besseren Ergebnissen führen, aber es gibt keine Erfolgsgarantien.

Im Folgenden soll der Ansatz «Supported Employment» oder «Unterstützte Beschäftigung» näher vorgestellt werden.

Was ist Supported Employment?

Unter Supported Employment versteht man die Begleitung und das Coaching einer gesundheitlich herausgeforderten Person, der Vorgesetzten und des unmittelbaren Umfeldes am Arbeitsplatz eines Betriebs der allgemei-

Grafik 1: Zahl der psychisch Kranken mehr als verdreifacht



Quelle: Niklas Baer, IV-Statistik 2009

■ 1986 ■ 2008

nen Wirtschaft durch einen qualifizierten Integrationsberater. Das Ziel ist, ein Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten oder zu etablieren.

Supported Employment wurde Ende der 70er-anfangs 80er-Jahre in den USA entwickelt und schwappte anfangs der 90er-Jahre nach Europa über. Kurz nach der Jahrtausendwende starteten auch in der Schweiz erste Pilotprojekte.

Beim Supported Employment gilt als neues Paradigma «erst platzieren, dann trainieren» anstatt wie sonst üblich «erst trainieren, dann platzieren». Der Grund für diesen Paradigmenwechsel liegt in der Feststellung, dass Personen, die im Eingliederungsprozess im besonderen Arbeitsmarkt einsteigen, meistens dort hängen bleiben und den Schritt zurück in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr schaffen.

In der Schweiz wird dieses Paradigma nicht konsequent umgesetzt. Die Eingliederungsfirmen versuchen, die Durchlässigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern und wenden dabei Supported Employment als wirksame Ergänzung in ihrer breiten Palette von Eingliederungsprogrammen sehr individuell und situativ an.

Die Einsatzfelder

In folgenden Situationen wird Supported Employment heute eingesetzt:

- Während Praktika zur Arbeitserprobung unter realen Bedingungen.
- Während der Berufslehre, wenn aufgrund einer speziellen gesundheitlichen Problematik besondere Unterstützung notwendig ist (auch Supported Education genannt).
- Wenn nach einem ersten Teil der Berufslehre in einer Ausbildungsinstitution für den zweiten Teil an einen Ausbildungsplatz in der allgemeinen Wirtschaft gewechselt wird.
- Wenn nach einer Aufbauphase in einer Institution wieder eine Stelle in der allgemeinen Wirtschaft gesucht wird.
- Wenn in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nach einer längeren krankheitsbedingten Absenz im Rahmen der Früherfassung eine Meldung an die IV erfolgte und Unterstützung auf dem Weg zu einer raschen, er-

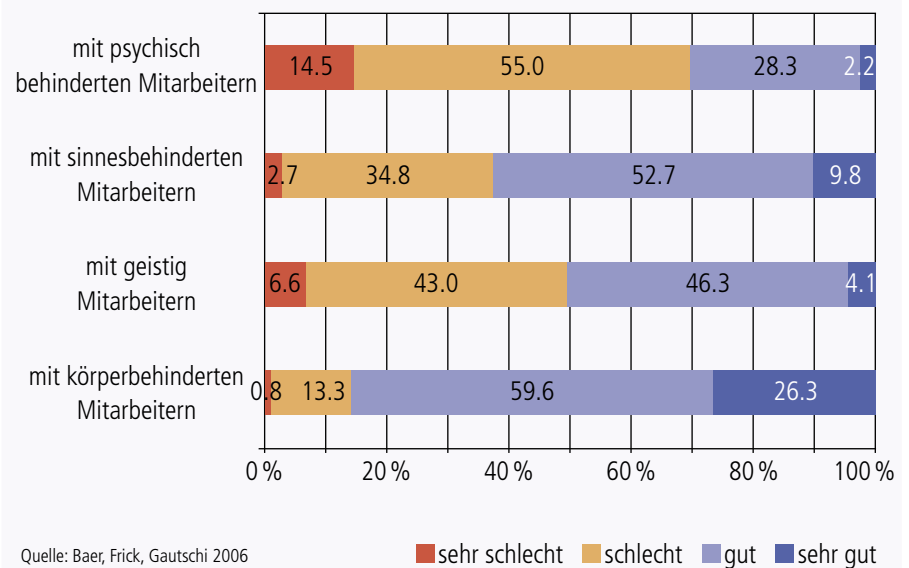
folgreichen Rückkehr an den Arbeitsplatz gewünscht wird.

- Wenn nach einer IV-Anmeldung der direkte Weg zurück in die Erwerbstätigkeit gewählt wird.

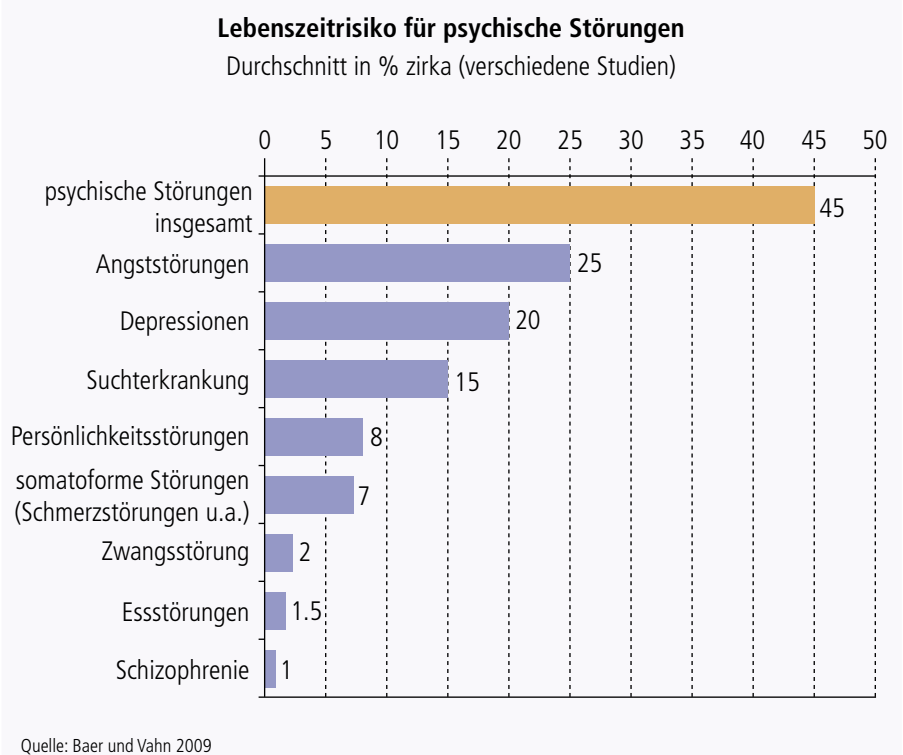
Die Arbeitserprobung

Das Praktikum als Arbeitserprobung ist eine ausgezeichnete Möglichkeit für einen Arbeitgeber, eine erste konkrete Erfahrung zu ma-

Grafik 2: Auch negative Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern



Grafik 3: Häufigkeit psychischer Störungen



chen und dabei nur ein sehr geringes Risiko einzugehen:

- keine Lohnkosten
- keine Versicherungspflichten
- zeitlich limitiert: in der Regel 3 Monate (min. 1 Monat, max. 6 Monate)
- bei Schwierigkeiten sofortiger Abbruch möglich
- Integrationsberaterin kennt Stärken und Schwächen bereits aus der Aufbauphase
- Chance, einen loyalen, motivierten Arbeitnehmer kennenzulernen

Wir empfehlen jeder Arbeitgeberin, für einen entsprechenden Versuch Hand zu bieten. Die auftretenden Probleme (siehe Grafik 4) können durch die professionelle Unterstützung in der Regel gut aufgefangen werden.

Prozess klar definieren

Den Prozess haben die Autoren in ihrem Betrieb folgendermassen definiert, wobei das Vorgehen je nach Integrationsbetrieb abweichen kann.

Entscheidungsfindung

Sind die Voraussetzungen für eine Arbeitserprobung erfüllt?

Kriterien: Belastbarkeit, Stabilität, Präsenz, Leistungsfähigkeit, Sozialkompetenz

Profil erstellen

Einerseits das Kompetenzprofil des Mitarbeitenden und andererseits das gewünschte Stellenprofil für das Praktikum erarbeiten. Wichtig ist, das Praktikum in einem Bereich durchzuführen, wo eine spätere Eingliederung denkbar ist.

Suche Praktikumsstelle

Meist telefonische Anfrage von potenziell geeigneten Praktikumsbetrieben. Vereinbaren eines Vorstellungstermins. Klären der gegenseitigen Erwartungen.

Praktikumsvereinbarung abschliessen

Alle wichtigen Abmachungen werden in einer Praktikumsvereinbarung schriftlich festgehalten. Diese wird vom Praktikumsbetrieb, der betroffenen Person und der Integrationsberaterin unterzeichnet.

Praktikum durchführen

Während des Praktikums pflegt die Integrationsberaterin regelmässigen Kontakt mit dem Praktikanten und dem Praktikumsbetrieb. Die Beraterin unterstützt und koordiniert an den jeweiligen Schnittstellen zwischen Praktikumsbetrieb, Institution, IV und allfälligen weiteren Stellen (zum Beispiel Psychiater, Angehörige, Sozialdienst oder Berufsschule, usw.).

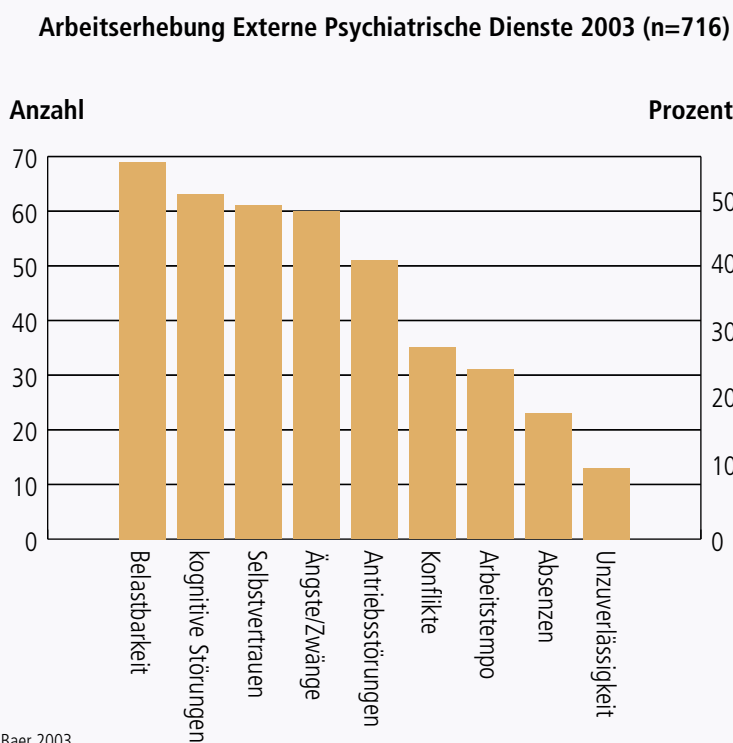
Praktikum auswerten

Ungefähr drei Wochen vor Ende des Praktikums findet eine differenzierte Auswertung der gemachten Erfahrungen statt. Die Rückmeldungen und Beurteilungen des Praktikumsbetriebs sind dabei sehr wichtig.

Weitere Eingliederungsschritte planen

Aufgrund der Ergebnisse werden die weiteren Eingliederungsschritte geplant. Im Idealfall

Grafik 4: Die häufigsten krankheitsbedingten Probleme



Fallbeispiel Frau A.

Frau A. ist 42 Jahre alt, geschieden und hat zwei Kinder (Jg. 1992, 1994). Frau A. arbeitete in einem hektischen Betrieb und war mit ihrem Arbeitsvolumen überfordert. Sie versuchte, die Pendenzen zu Hause aufzuarbeiten, was ihr jedoch nicht gelang. Aus Angst vor der Konfrontation mit dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden reichte sie auf Ende 2009 von sich aus die Kündigung ein.

Seit November 2009 war Frau A. krankgeschrieben. Ihre Diagnose lautet auf Burnout

in Kombination mit einer weiteren Krankheit. Sie startete im Juli 2010 in der GEWA mit einem Belastbarkeitstraining, gefolgt von einem Aufbaustraining. Durch den positiven Verlauf war es möglich, anschliessend ein dreimonatiges Praktikum im ersten Arbeitsmarkt durchzuführen, welches von einer Integrationsberaterin der GEWA begleitet wurde. Am Ende des Praktikums entschied die Praktikumsfirma, Frau A. eine Festanstellung anzubieten. Sie nahm dieses Angebot freudig an.

bietet der Praktikumsbetrieb dem Praktikanten gleich eine Festanstellung an. Manchmal zeigen sich Lücken, die mit einem gezielten Training geschlossen werden müssen.

Fazit

Die Ziele der 6. IVG-Revision können nur mit einem Engagement der Unternehmungen er-

reicht werden. Vorwürfe mangelnder Solidarität oder Appelle ans soziale Gewissen greifen jedoch zu kurz. Die Unternehmungen brauchen professionelle Unterstützung und positive Erfahrungen. So entsteht ein tragfähiger Boden, der auch mal ein gewagteres Experiment erlaubt. ■

Fallbeispiel Herr B.

Herr B. ist 44 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Er arbeitet bei einer grossen Informatikfirma. Vor drei Jahren erlitt Herr B. zum ersten Mal eine Überlastungsdepression. Nach einer halbjährigen Krankheitsabsenz nahm er die Arbeit wieder auf und steigerte das Pensum innerhalb weniger Monate auf 100 Prozent. Bereits drei Monate später verschlechterte sich sein Gesundheitszustand zusehends wieder, so dass er erneut zu 100 Prozent krankgeschrieben wurde. Eine weitere Krankheitsabsenz von einem halben Jahr folgte.

Da der erste Arbeitsversuch zu rasch und ohne Begleitung erfolgte, entschied sich die

inzwischen beigezogene IV beim zweiten Versuch für die Einsetzung einer Begleitung durch die GEWA. In Zusammenarbeit mit Herrn B., dem Arbeitgeber, der Integrationsberaterin, dem Arzt und der IV fand Herr B. innerhalb von acht Monaten den Weg in eine neue Funktion beim gleichen Arbeitgeber. Das Pensum konnte nach den Bedürfnissen von Herrn B. gesteigert werden. Seine Freude an der Arbeit und sein Selbstvertrauen sind zurückgekehrt. Heute kennt er seine Muster und Stolperfallen, die er meiden muss, um nicht wieder in eine Überlastungssituation zu kommen. Er weiss Warnsignale frühzeitig zu deuten und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Inserat 1/3

Porträt



Die GEWA ist ein sozialwirtschaftliches Unternehmen mit dem Ziel, Menschen, die aus psychischen Gründen besonders herausgefordert sind, beruflich zu integrieren. Unter dem Dach der GEWA sind in der Region Bern elf Betriebe verschiedener Branchen mit insgesamt 600 Mitarbeitenden tätig.

GEWA-Fest

Die GEWA feiert zu ihrem 25-jährigen Bestehen ein grosses Fest mit dem Ziel, für die Thematik der beruflichen Integration zu sensibilisieren:

28. Mai 2011, 14.00 – 23.00 Uhr
Festhalle BERNEXPO
Details www.gewa.ch

Kontakt



Samuel Schmid
CEO
GEWA Stiftung für
berufliche Integration
Tel. 031 919 13 13
samuel.schmid@gewa.ch
www.gewa.ch



Coni Wyss
Integrationsberaterin
GEWA Stiftung für
berufliche Integration
Tel. 031 919 13 13
coni.wyss@gewa.ch
www.gewa.ch



weitere Informationen:
www.compasso.ch
www.insos.ch