

Positionspapier von INSOS Schweiz

«Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen» (Supported Employment)

INSOS Schweiz und seine Mitglieder wollen Menschen mit Behinderung eine möglichst umfassende und den Bedürfnissen entsprechende, kompetente Teilnahme und Teilhabe an allen Lebensbereichen ermöglichen.

Ein wichtiger Lebensbereich ist die Arbeit – denn Arbeit ist das zentrale Integrationselement in unserer Gesellschaft.

Kommt es zu einer Behinderung, ist alles daran zu setzen, dass die betroffene Person integriert bleibt – auch am Arbeitsplatz. Nebst den erforderlichen individuellen Anpassungen des Arbeitsplatzes ist eine qualifizierte Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen zentral, damit die Person nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt bestehen kann.

In diesem Zusammenhang sprechen heute alle von «Supported Employment». Unter der Federführung der nationalen Fachkommission Berufliche Integration hat INSOS Schweiz das vorliegende Positionspapier erarbeitet.

Das Konzept Supported Employment sieht für Menschen mit Behinderung eine professionelle Begleitung durch Job Coaches vor. Die erforderliche Qualifizierung erfolgt direkt am Arbeitsplatz. Das Konzept Supported Employment berücksichtigt die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung und der Wirtschaft.

Erwartungen und Forderungen von INSOS Schweiz

Mitglieder von INSOS Schweiz

INSOS Schweiz erachtet das Konzept Supported Employment als eine gute Lösung, um das Ziel der nachhaltigen Integration im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. INSOS Schweiz unterstützt deshalb das Konzept Supported Employment und empfiehlt seinen Mitgliedern, **das Konzept Supported Employment zu berücksichtigen**.

Arbeitgeber

Wir erinnern daran: Die Arbeitgeberverbände haben in Flims (2007) im Zusammenhang mit der 5. IV-Revision versprochen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. **Wir erwarten Taten statt Worte:** INSOS Schweiz fordert von jedem einzelnen Arbeitgeber und den drei grossen Arbeitgeberorganisationen Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Schweizerischer Arbeitgeberverband und economiesuisse, Menschen mit Behinderung auch wirklich anzustellen und dazu ein transparentes Controlling zu führen.

Gesetzgeber

Die gesetzlichen Grundlagen sind lückenhaft. Eine notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Integration ist die Möglichkeit einer zeitlich uneingeschränkten Unterstützung. Hierfür müssen dringend die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden.

Verabschiedet am 16. Juni 2010 an der Delegiertenversammlung von INSOS Schweiz.

Positionspapier von INSOS Schweiz

«Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen» (Supported Employment)

1. Ausgangslage: Warum entwickelt INSOS Schweiz ein Positionspapier zum Thema Supported Employment?

INSOS Schweiz vertritt als nationaler Branchenverband die Interessen der Institutionen für Menschen mit Behinderung, welche unterschiedliche Aufgaben erfüllen und eine heterogene Klientel begleiten. Mit dem vorliegenden Positionspapier sollen die Interessen und Anliegen von Anbietern geschützter Arbeitsplätze sowie von Institutionen, welche Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt begleiten, formuliert werden. In seinen «Ethischen Grundsätzen» verpflichtet sich INSOS Schweiz, den Menschen mit Behinderung eine möglichst umfassende und den Bedürfnisse entsprechende, kompetente Teilnahme und Teilhabe an allen Lebensbereichen zu ermöglichen. In diesem Sinn ist auch das Konzept Supported Employment eine gute Lösung. Es wird im Anhang näher erläutert.

2. Sozialer Wandel – neue Haltungen in der Gesellschaft

Der soziale Wandel lässt sich anhand verschiedener Begriffe umschreiben, welche für neue Haltungen der Gesellschaft stehen:

Normalisierung und Partizipation

Heutige Massnahmen in der Behindertenhilfe werden unter dem Stichwort Normalisierung und Partizipation entwickelt. Das heisst, Menschen mit Behinderung sollen in möglichst normalisierten Umgebungen leben und am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Dieser Grundsatz findet sich ebenfalls im Eidgenössischen Behindertengleichstellungsgesetz. Auch die integrative Schulung, welche aktuell in der Schweiz stark vorangetrieben wird, verfolgt dieses Prinzip.

Selbstbestimmung

Die Individualisierung, d.h. das Herauslösen aus traditionellen Bindungen, welche in der heutigen Gesellschaft ihren bisherigen Höhepunkt erreicht hat, geht auch an den Menschen mit Behinderung nicht spurlos vorbei. Selbstbestimmung und die aktive Gestaltung der eigenen Lebenswelt sind heute zentrale Bedürfnisse – auch von Menschen mit Behinderung.

Auswirkungen auf die Menschen mit Behinderung

Der gesellschaftliche und soziale Wandel wirkt sich auf die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung aus. Wenn ein Mensch mit Behinderung die obligatorische Schulzeit integrativ an einer Regelschule absolviert hat, dann möchte er auch danach eine ihm angepasste, selbstbestimmte Lösung für die berufliche Bildung bzw. die Arbeitswelt. Es braucht daher durchlässige Angebote an Arbeitsmöglichkeiten in vielfältigen Formen: von geschützten Arbeitsplätzen (in Werkstätten) über z.B. «unterstützte» Arbeitsplätze in der Wirtschaft bis zu einer «normalen» Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Teilnahme und Teilhabe sollen im Rahmen ihrer Entwicklung und Fähigkeiten in allen Bereichen ermöglicht werden. Das Konzept Supported Employment berücksichtigt diese (neuen) Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung.

3. Aktuelle politische Entwicklungen

Invalidenversicherung: wirtschaftsnahe Integration

Bereits mit der 5. IVG-Revision wurden neue Massnahmen entwickelt, namentlich die wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz (WISA), welche stark in Richtung Supported Employment gehen. Auch in der vorliegenden Version der 6. IVG-Revision steht die begleitete Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Bei den Beruflichen Massnahmen wird die berufliche Bildung im allgemeinen Arbeitsmarkt stark vorangetrieben («Supported Education»).

Politik: Supported Employment vorantreiben

In der Antwort des Bundesrates auf die Interpellation von Nationalrätin Pascale Bruderer (vgl. Interpellation 09.3531) wurde festgehalten, dass die Konzepte Supported Employment und Supported Education vorangetrieben und unterstützt werden sollen.

NFA: Gesellschaftliche Teilhabe fördern

Im Zusammenhang mit Supported Employment ist insbesondere die Entwicklung in den Kantonen Basel-Stadt/Baselland zu erwähnen. Das Behindertenkonzept dieser Kantone beinhaltet folgenden Grundsatz¹:

«Zukünftig sollen die Leistungen zur Eingliederung invalider Personen vor allem dem Ziel dienen, die gesellschaftliche Teilhabe (Partizipation) von Menschen mit einer Behinderung in ihren verschiedenen Lebensbereichen zu fördern» (Entwurf Behindertenkonzept, S.8)².

4. Position von INSOS Schweiz

INSOS Schweiz setzt sich für eine ganzheitliche Integration in die Arbeitswelt und individuell angepasste berufliche Lösungen ein. Supported Employment ist ein Konzept in diesem Zusammenhang. Der gesellschaftliche und soziale Wandel wie auch der aktuelle politische Kontext deuten darauf hin, dass Supported Employment ein zukunftsweisendes Konzept ist, welches an Bedeutung gewinnen wird³. **INSOS Schweiz unterstützt deshalb das Konzept Supported Employment und empfiehlt seinen Mitgliedern, dieses Konzept zu berücksichtigen.**

Arbeit ist das zentrale Integrationselement in unserer Gesellschaft. Für INSOS Schweiz liegt ein Schlüsselement darin, dass unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in unterschiedlichen Entwicklungssituationen verschiedenartige Arbeitsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Integrationszielen benötigen. Eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht für alle Menschen mit Behinderung die adäquate Lösung oder das sinnvolle Ziel. Geschützte Arbeitsplätze in Werkstätten wird es deshalb immer brauchen. **Es wird somit immer eine Kernkompetenz der Organisationen im Behindertensektor bleiben, angepasst an die jeweilige Situation der betroffenen Person und Wirtschaftslage unterschiedliche Arbeitsmöglichkeiten anbieten und unterschiedliche Integrationsziele verfolgen zu können. Die Durchlässigkeit der verschiedenen Formen entspricht den Entwicklungsbedürfnissen der Menschen mit Behinderung, gewährleistet aber auch Schutz und Sicherheit in Krisensituationen und bei anderen Ursachen von veränderter Leistungsfähigkeit.**

Die Institutionen haben noch stärker mit den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes zusammenzuarbeiten, um das vom BSV favorisierte Modell der Supported Education wie auch neue Massnahmen der Invalidenversicherung umzusetzen und zu begleiten.

Die **professionelle Begleitung durch Job Coaches** bedingt professionelles Know-how und praktische Erfahrung. INSOS Schweiz kann diesbezüglich auf ein grosses Potenzial in den Institutionen verweisen. Zu betonen ist insbesondere, dass die Professionellen in INSOS-Institutionen über vielfältige agogische und fachliche Kompetenzen verfügen und zugleich viel

¹ Konzept liegt bei Bundesrat zur Genehmigung

² vgl. Referat Martig, Michael, Tagung Funktionale Gesundheit vom 19.08.2009

³ Es lassen sich übrigens viele grundsätzliche, übereinstimmende Werte von Supported Employment mit dem Konzept der Funktionalen Gesundheit beobachten.

Erfahrung in der Akquisition von Arbeitsplätzen und dem Aufbau von vertrauensvollen Verhältnissen zu Arbeitgebern mitbringen.

INSOS Schweiz ist sich bewusst, dass es noch verschiedene **Rahmenbedingungen** braucht, damit Supported Employment (mit den im Anhang beschriebenen Kernelementen) umgesetzt werden kann. Zu nennen ist z.B. die zeitlich uneingeschränkte Unterstützung, welche eine notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Integration darstellt. Hierfür muss eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden. **Ferner braucht es Arbeitgeber, welche Menschen mit Behinderung auch wirklich anstellen.** In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass Supported Employment nicht als Sparmassnahme verstanden werden darf. Eine professionelle Begleitung durch Job Coaching hat seinen Preis. Gelingt jedoch die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt, ist der wirtschaftliche Erfolg sehr gross.

INSOS Schweiz
26. Mai 2010

Supported Employment – Definition, Kernelemente, Begriffe⁴

Was ist Supported Employment?

1 Definition

Supported Employment wird von der European Union of Supported Employment (EUSE) definiert als:

«Unterstützung von Menschen mit Behinderung und anderen benachteiligten Gruppen mit dem Ziel, ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt⁵ aufrecht zu erhalten oder zu etablieren.»

Unter «allgemeinem Arbeitsmarkt» verstehen wir primär den ersten Arbeitsmarkt.

2 Kernelemente von Supported Employment

- **Integration:** Menschen mit Behinderung werden darin unterstützt, einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachzugehen.
- **Bezahlte, reguläre Arbeit:** Das Ziel der unterstützten Beschäftigung besteht in der Vermittlung von bezahlter, regulärer Arbeit zu den allgemein gültigen marktwirtschaftlichen Bedingungen.
- **First place, then train:** Im Gegensatz andern Konzepten, welche auf dem Grundsatz «zuerst qualifizieren, dann platzieren» beruhen («first train, then place»), erfolgt die erforderliche Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz («training on the job»). Darunter fallen auch individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes.
- **Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderung:** Dem Konzept Supported Employment liegt die Überzeugung zugrunde, dass viele Menschen mit Behinderung mit der notwendigen Unterstützung nachhaltig einer Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen können.
- **Flexible, individuelle Unterstützung:** Es werden diejenigen Hilfsangebote bereit gestellt, welche im Einzelfall nötig sind.
- **Bereitstellung von Wahlmöglichkeiten und Förderung von Selbstbestimmung:** Menschen mit Behinderung sollen Wahlmöglichkeiten bezüglich der Art der Arbeit und der Unterstützung haben⁶.

3 Supported Employment als Prozess

Supported Employment ist als dynamischer Prozess zu verstehen. Die Europäische Vereinigung Supported Employment beschreibt einen Fünf-Phasen-Prozess, welcher der Praxis als Rahmenkonzept dienen kann⁷. Innerhalb jeder Phase gibt es – je nach Kontext und stellensuchender Person – eine grosse Bandbreite an Aktivitäten.

Phase 1 – «Engagement»/ Entscheidungsfindung

Das Grundlegende in dieser ersten Phase besteht darin, der stellensuchenden Person die individuell benötigten Informationen zugänglich zu machen und sie über Möglichkeiten und Grenzen des Supported Employment zu informieren. Die Person soll befähigt werden zu entscheiden, ob sie eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und hierfür auf das Angebot von Supported Employment zurückgreifen möchte («informed choice»).

Phase 2 – Profil erstellen

In dieser Phase wird einerseits ein Kompetenzprofil des Klienten/der Klientin erstellt. Andererseits wird das gewünschte Stellenprofil erarbeitet.

⁴Dieses Papier ist der Anhang des Positionspapiers «Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen» von INSOS Schweiz (26. Mai 2010).

⁵ In der Schweiz ist mit «allgemeiner Arbeitsmarkt» der erste Arbeitsmarkt gemeint.

⁶ vgl. Koenig, 2007, S. 19f. Koenig, Oliver (2007). Qualitätsmanagement in der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistenten in Österreich. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

⁷ vgl. www.euse.ch

Phase 3 – Stellensuche

Die Stellensuche ist eine Schlüsselphase des Prozesses, wobei es kein allgemein gültiges Rezept für eine erfolgreiche Suche gibt. Wichtig ist es, breit angelegte Strategien zu wählen, welche sich an den individuellen Bedürfnissen der unterstützten Person orientieren. Einige Methoden, um potenzielle Arbeitgebende zu gewinnen, sind:

- Bewerbungsdossier erstellen
- auf Stelleninserate antworten
- Blindbewerbungen
- warme bzw. kalte Akquisition mit telefonischem Erstkontakt
- Arbeitgeber motivieren, Praktika zu schaffen und «Job Development» zu ermöglichen

Phase 4 – Rahmenbedingungen mit Arbeitgeber klären

Im Rahmen eines Treffens von stellensuchender Person, Arbeitgeber und «Job Coach» werden die Rahmenbedingungen geklärt. Folgende Themen sind Inhalt des Gesprächs:

Kompetenzen und Erfahrungen, welche vom Arbeitgeber gewünscht werden

- Arbeitspensum (und/oder Dauer des Praktikums)
- Anstellungsbedingungen
- Unterstützung, welche durch die stellensuchende Person gewünscht wird
- Verfügbare Unterstützung des «Job Coaches»
- Verfügbare Unterstützung auf Arbeitgeberseite
- Schulung/Information Arbeitgeber und Mitarbeitende bezüglich Behinderung und Umgang mit Behinderung
- Gesundheit und Sicherheit
- Abklären der staatlichen finanziellen Vergütung der Unterstützung

Beratung des Arbeitgebers bezüglich Rechten, Pflichten und Sozialversicherungen

Phase 5 – Job Support

Die Häufigkeit, Intensität und Form der zu leistenden Unterstützung hängen von den individuellen Bedürfnissen und der Situation am Arbeitsplatz ab. Die professionelle Unterstützung, welche in allen Phasen geleistet wird, sollte nach und nach abnehmen und durch Unterstützung am Arbeitsplatz abgelöst werden (Arbeitgeber/in und Mitarbeitende). Dieser Ablösungsprozess muss sorgfältig geplant und beobachtet werden. Die unterstützenden Massnahmen sollten personenzentriert und flexibel sein. Hier seien einige Möglichkeiten genannt:

- eine mitarbeitende Person als Mentor/in bestimmen
- Unterstützung des Klienten/der Klientin in der Einarbeitungszeit
- als «Job Coach» dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen
- praktische Probleme lösen (Transport, Arbeitskleider etc.)
- Unterstützen administrativer Aufgaben (z.B. Gesuch IV-Stelle, Sozialhilfe etc.)
- Verbindung involvierter Drittpersonen sicherstellen (z.B. Therapeuten, Sozialarbeitende etc.)