

INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT DURCH «BEGLEITETE ANSTELLUNG»

Supported Employment – neue Wege der beruflichen Integration

Annelies Debrunner

Wie können gefährdete Jugendliche in den Arbeitsmarkt integriert werden? Das Modell der begleiteten Anstellung, besser bekannt unter dem englischen Begriff «Supported Employment», ist ein möglicher, neuer Weg. Über die Altersgruppe der jungen Erwachsenen sind wir aber trotz deren überdurchschnittlich schlechten psychischen Wohlbefindens kaum informiert.

Die Zahl der Menschen, die eine IV-Rente beziehen, stieg zwischen 1993 und 2002 um 59%; 37% der männlichen und 46% der weiblichen Neubezüger machten eine psychische Erkrankung geltend. Für 2005 verzeichnete die Invalidenversicherung (IV) zwar einen leichten Rückgang der Neuberentungen, aber das Niveau ist hoch.¹ Diese Tendenz lässt sich in allen westlichen Industriegesellschaften beobachten.² Gemäss Gesundheitsbefragung 2002 stufen in der Schweiz jüngere Altersgruppen und Frauen ihr psychisches Wohlbefinden überdurchschnittlich häufig als schlecht ein.³ So ist auch ein sprunghafter Anstieg der IV-Renten aufgrund einer psychischen Erkrankung bei jungen Menschen zu verzeichnen: In den Jahren 2000 bis 2004 bei den 18- bis 19-Jährigen um 40%, bei den 20- bis 24-Jährigen um 12% und bei den 25- bis 29-Jährigen um 9%.

WAS IST «SUPPORTED EMPLOYMENT»?

Das Konzept für das «Supported Employment» stammt aus den USA. Es ist in den angelsächsischen Ländern ziemlich verbreitet und hat in Österreich und Deutschland vor wenigen Jahren gesetzliche Grundlagen erhalten. In der Schweiz wird das Modell erst seit Kurzem zur Kenntnis genommen. Es war Gegenstand des NFP-45-Forschungsprojekts «Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung»⁴.

Supported Employment wird von Job-Coaches getragen, die neu einsteigenden Arbeitskräften mit einer Behinderung am Arbeitsplatz zur Seite stehen, sei es zur Vorbereitung auf die Arbeitssuche und den Einstieg oder zur Begleitung eines direkten Einstiegs am Arbeitsplatz (Place first, then train). Die Arbeit der Fachstellen und des Job-Coachs besteht aus den Phasen des Profiling (systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten), Assessment (Überprüfung der Fähigkeiten), der Vermittlung und dem Coaching nach der Vermittlung. Die einzelnen Fachstellen gewichten diese Phasen unterschiedlich. Den Kern des Coachings am

Arbeitsplatz und der damit verbundenen Kommunikation bildet das Dreieck zwischen dem Job-Coach, dem Arbeitgeber und der beschäftigten Person. Hier wird die Situation evaluiert, werden Wahrnehmungen übersetzt, Rückmeldungen gegeben, Ziele gesetzt und überprüft, Aufgaben und Anforderungsprofile angepasst und Kriseninterventionen durchgeführt.

Seit mehreren Jahren setzen verschiedene, häufig an soziale Institutionen angegliederte Fachstellen in Pilotprojekten das Supported Employment um. Für psychisch beeinträchtigte Menschen existierten in der Deutschschweiz im Jahr 2003 rund ein Dutzend solcher Einrichtungen (ebd). Die Zahl ist steigend, aber das Potenzial an nicht geschützten Arbeitsplätzen ist noch nicht ausgeschöpft. Lediglich 8% aller Firmen beschäftigen mindestens eine Person mit einer Funktions- oder Aktivitätseinschränkung, Behinderte nehmen nur 0,8% der Arbeitsplätze ein.⁵ Dabei halten rund 31% der befragten Unternehmen die Beschäftigung behinderter Personen in ihrem Betrieb für möglich (ebd).

Ein begleiteter Einstieg in die Arbeitswelt bietet eher die Gewähr für ein erfolgreiches Teilhaben als der Weg über eine geschützte Arbeitsstätte. Dies zeigt unter anderem eine Studie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Hier wurden von 2003 bis Ende 2005 50 Personen mit affektiven oder schizophrenen Erkrankungen begleitet, nach dem Zufallsprinzip einer Experimental- und einer Kontrollgruppe zugewiesen. In der Experimentalgruppe unter-

HAP-Studie zur Berufswahl

Im Auftrag der Psychiatrischen Klinik Münsterlingen haben zwei Studierende der Hochschule für angewandte Psychologie, Ursula Kessler Schoch und Monika Wenk, ein Konzept für ein Pilotprojekt «berufliche Orientierung für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung» entwickelt und durchgeführt. Die Arbeit ist zugänglich über www.hapzh.ch/index.php?mc=_Bibliothek/d

stützte ein Job-Coach die Person bei der Vorbereitung, dem möglichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt und der anschliessenden Arbeitsphase. Auch die 25 Personen der Kontrollgruppe erhielten Unterstützung bei der Arbeitsrehabilitation. Dieses traditionelle Vorgehen führt aber oft in geschützte Arbeitsplätze und erhebt keinen Anspruch, in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und zu integrieren. Nach Ablauf der eineinhalb Jahre haben elf Personen der Experimentalgruppe eine Stelle in der freien Wirtschaft, drei arbeiten in einer geschützten Werkstatt, sechs haben keine Stelle oder betätigen sich in Freiwilligenarbeit, und sechs Personen sind aus der Studie ausgeschieden. Von den 25 Personen aus der Kontrollgruppe hat niemand eine Arbeitsstelle in der freien Wirtschaft.⁶

SUPPORTED EMPLOYMENT FÜR JUGENDLICHE?

Obwohl verschiedenste psychologische und pädagogische Studien seit mehreren Jahrzehnten den alltagspraktisch mannigfaltig wahrnehmbaren schwierigen Stufenschritt bestätigen⁷, gibt es für diese Klippe – den Wechsel von der sozialen Welt in die Arbeitswelt – wenige Hilfen. Für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung oder einer sozialen Benachteiligung wurden in den letzten Jahren innerhalb der obligatorischen Schulpflicht und der weiterführenden Sekundarstufe II zwar diverse Bildungsmöglichkeiten geschaffen. Aber es fehlt an Plätzen in der Arbeitswelt, damit diese jungen Menschen ihr erworbenes Wissen in die Praxis einbringen, sich bewähren können. Das zeigt zum Beispiel die Institution «Märtplatz» in Rorbas-Freienstein. Sie setzt sich seit vielen Jahren für randständige, oft psychisch beeinträchtigte Jugendliche ein. Sie konzentriert sich auf die Ausbildung mindestens 18-Jähriger, wobei die Ausbildungswege oft nicht den gängigen Rastern der schweizerischen Berufsbildung entsprechen. Die Begleitung beim Einstieg in die Arbeitswelt hingegen ist nicht mehr Kernaufgabe, unter anderem deshalb, weil die Finanzierung nicht gewährleistet ist. Begleitungen werden nur nach Möglichkeit und Dringlichkeit wahrgenommen.

Die Diskussion über die 5. IV-Revision in den Räten und das in der Presse oft thematisierte «Eingliedern statt Berenten» wurde häufig entlang rein betriebswirtschaftlichen Argumentationslinien geführt. Gefragt ist dagegen eine Einigung mit Betrieben bzw. ein Engagement von Unternehmen oder gar ein gemeinsames Entwickeln künftiger Schritte mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Sozialbereich. Im Zentrum der Debatte stehen hier berufliche Möglichkeiten für alle sowie finanziell tragbare Modelle. Gleichzeitig ist damit die Diskussion um gefährdete Jugendliche und deren Einstieg in die Arbeitswelt noch nicht geführt. Ein Austausch zwischen Akteuren und Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Sozialbereich ist ein Gebot der Stunde.

Autorin Annelies Debrunner, Mitinhaberin der Fima Landert Farago & Partner, ist in der Sozialforschung, in der Lehre und im Kulturmanagement tätig. Sie ist Co-Autorin der erwähnten Studie Supported Employment (Fussnote 4). Adresse: Grossmünsterplatz, 8001 Zürich. debrunner@lfp.ch. www.lfp.ch

Fussnoten siehe Seite 35

Der lange Weg von Maria F. bis zur Lehrabschlussprüfung

Nach längeren Arbeitsunterbrüchen schaffte Maria F. kürzlich die Lehrabschlussprüfung. Ein Job-Coach hat entscheidend dazu beigetragen.

Aufgrund psychischer Schwierigkeiten hat Maria F. vor mehreren Jahren die Berufslehre abgebrochen. In der Folge jobbte sie, war während einer längeren Phase arbeitslos und einige Monate in einer psychiatrischen Klinik hospitalisiert. Schliesslich ging gar nichts mehr.

Zufällig erfuhr sie von einem Integrationsprojekt, das Menschen auf eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und am Arbeitsplatz begleitende Unterstützung oder Supported Employment anbietet. In Einzelgesprächen und in der Gruppe konnte Maria F. mit ihrem Job-Coach die Situation besprechen, sich spezifischer Fähigkeiten bewusst werden, Berufsvorstellungen entwickeln und sich auf die Bewerbungssituation und den Arbeitseinstieg vorbereiten.

Eklat in der Umbruchphase

Der Job-Coach ist seit mehreren Jahren tätig und hatte bereits eine erprobte Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, in welchem Maria F. ein halbjähriges Praktikum absolvieren konnte. Maria leistete gute Arbeit. Die Firma bot ihr an, in einer anderen Abteilung die Berufslehre zu beenden.

Kontakte zwischen Maria F. und dem Job-Coach waren in dieser Phase selten. Alles schien sich bestens zu entwickeln. Es kam jedoch zum Eklat, als Maria F., wenige Wochen in der Lehre, mit der zusätzlichen Belastung der Berufsschule und dem neuen täglichen Arbeitsumfeld und einer anderen Vorgesetzten konfrontiert war. Unglückliche Umstände hatten ein relativ spätes Einbeziehen des Job-Coachs zur Folge, als sich bereits ein Konflikt zwischen Maria F. und der Vorgesetzten entwickelt hatte. Dies war wohl nicht zuletzt deshalb der Fall, weil Maria den Eindruck hatte, in dieser Massnahme würde sie unterstützt, man würde in schwierigen Situationen zu ihr schauen, und es würde ihr geholfen. Selber war sie nicht in der Lage, aktiv Hilfe zu suchen und auf den Job-Coach zuzugehen. Dies auch deshalb, weil Maria am liebsten «normal sein» möchte, wie alle andern und sich anbahnende Schwierigkeiten oder gesundheitliche Probleme nicht eingesteht.

Umfeld wurde sensibilisiert

In mehreren Gesprächen mit den Betroffenen konnte die Situation durch den Job-Coach geklärt und auf eine bessere Basis gestellt werden. Maria F. hat weiterhin den Job-Coach nicht selbst über schwierige Situationen informiert. Die direkte Vorgesetzte ist hingegen durch den Vorfall besser unterrichtet und hat seither ihre Strategie geändert. In gewissen Situationen weicht sie von ihrem Vorsatz ab, wonach sie jeden Lehrling zwingend gleich behandelt. Sowohl am Arbeitsplatz wie in der Berufsschule erbringt Maria F. oft überdurchschnittliche Leistungen. Hingegen ist das psychische Befinden nach wie vor fragil, und alle Beteiligten sind auf eine längerfristige Begleitung durch den Job-Coach angewiesen.

A.D.