

Informationsdossier

Supported Employment (SE) Supported Education (SEd)

Teilhabe an der Gesellschaft – Soziale Inklusion von der Ausbildung bis zur Integration im ersten Arbeitsmarkt

Supported Employment (SE) kann mit «unterstützter Beschäftigung» übersetzt werden. Menschen mit erschwertem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt¹ sollen eine Arbeit finden und ihre Tätigkeit längerfristig ausüben können. Dabei geht es primär um die Möglichkeit, an der Gesellschaft mittels bezahlter Arbeit teilzuhaben und nicht um die Loslösung von Unterstützungsleistungen, wie z.B. einer Rente.

Supported Education (SEd) basiert auf dem gleichen Konzept wie SE und kann mit «unterstützter Ausbildung» übersetzt werden. Damit das Ziel der Teilhabe an der Gesellschaft durch bezahlte Arbeit erreicht werden kann, müssen die betroffenen Menschen in der Regel zuerst eine Ausbildung absolvieren – im Idealfall mit einem Abschluss auf Stufe EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) oder EBA (Eidgenössisches Berufsattest). Diese Abschlüsse gelten – zumindest in der Schweiz – als «die wichtigsten Eintrittskarten» für den Arbeitsmarkt und als Garant für einen erhöhten Schutz vor (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.

SEd kommt somit in den Bereichen der Berufsbildung zum Tragen. Mit gezielter Unterstützung durch einen Job Coach werden Jugendliche und junge Erwachsene in der Stabilisierung und Ausweitung ihrer Selbst-, Sozial- und Fachkompetenzen unterstützt, damit der Übergang von der Schule in eine Ausbildung, der Verbleib in der Ausbildung und der Übergang von der Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt gelingen.

SEd kann somit als Teilbereich von SE angesehen werden. Daher wird nachfolgend nur noch der Begriff SE verwendet.

Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt

SE hat seinen Ursprung in der Forderung von Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein. Diese Forderung deckt sich mit der Konvention

¹ Auch als regulärer oder allgemeiner Arbeitsmarkt bekannt. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ohne Zuschüsse oder anderweitige Unterstützungsmassnahmen Dritter (z.B. Invalidenversicherung, Sozialdienste) zustande kommen.

der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen². SE wird mittlerweile aber auch bei der Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, Sozialhilfebezüglern, erkrankten Personen, verunfallten Personen, Flüchtlingen, Jugendlichen ohne Berufsausbildung usw. angewendet.

Werte und Prinzipien im SE

Individualität: Jede Person wird als «einmaliges Kunstwerk» mit individuellen Fähigkeiten, Interessen, Wünschen und eigener Biografie verstanden. Somit sind die angestrebten Ziele und Lösungswege auf die Personen und ihre Situationen zugeschnitten und dadurch immer einmalig.

Empowerment und Selbstbestimmung: Das Wahren und Erweitern der Unabhängigkeit und der Selbstbestimmung der betroffenen Personen sind zentrale Merkmale von SE. Die Menschen werden von den Job Coaches so unterstützt, dass sie selbstverantwortlich ihre beruflichen Zukunftsvorstellungen entwickeln, überprüfen und realisieren können.

Daten- und Persönlichkeitsschutz: SE ist gekennzeichnet durch eine hohe Anzahl von Beteiligten (Job Coach, ArbeitgeberIn, AuftraggeberIn, weitere Fachpersonen, wie z.B. TherapeutInnen, ÄrztInnen). Nicht zuletzt dadurch muss der Umgang mit Informationen sorgfältig und datenschutzkonform erfolgen. Die betroffenen Personen bestimmen immer selber, wer, wie, welche Informationen erhalten darf.

First place – then train

Traditionelle Arbeitsintegrationsmodelle verfolgen üblicherweise den Ansatz, das Klientel mittels Trainings in speziell dafür vorgesehenen Einrichtungen, wie z.B. Werkstätten, für den ersten Arbeitsmarkt fit zu machen. Erst danach wird eine Integration in den Arbeitsmarkt versucht; «zuerst trainieren, dann platzieren» (first train – then place).

Im SE-Ansatz verhält es sich gerade umgekehrt. Durch mehrere Arbeitseinsätze im ersten Arbeitsmarkt wird versucht herauszufinden, welche Tätigkeiten, aber auch welche Arbeitsumgebung förderlich für die Leistungserbringung und angemessenes Verhalten innerhalb des Betriebs sind; «zuerst platzieren und dann trainieren» (first place – then train).

Phasen der Integration

SE ist ein ganzheitlicher und dynamischer Prozess mit unterschiedlichen Phasen. Dies bedeutet, dass es keine strikte Abfolge der Phasen gibt, sondern dass diese fließend und in wechselnder Reihenfolge ineinander übergehen können.

² Die Schweiz hat die Konvention zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2006 im Jahre 2014 ratifiziert.

1. Orientierung und Beauftragung / Entscheidung

In dieser Informations- und Klärungsphase werden die betroffenen Menschen über SE aufgeklärt und Erwartungen, Befürchtungen und Motivation thematisiert. Ziele dieser Phase sind u.a. die Herstellung einer gegenseitigen Vertrauensbasis und das Zustandekommen einer Zusammenarbeit auf Basis gegenseitiger und umfassender Informiertheit in Abgleich mit der finanzierenden Stelle (AuftraggeberIn).

2. Erstellung eines Berufsprofils / Fähigkeitsprofils

Diese Phase werden berufsbiografische und arbeitsrelevante Informationen zusammengetragen, wie etwa Fertigkeiten, Interessen, Neigungen, Bedürfnisse, etc. Ziele dieser Phase sind u.a. ein Verständnis für die eigene Situation und die persönlichen Ziele bei den betroffenen Menschen zu erzeugen und davon abgeleitet die Entwicklung eines realistischen Zukunft-Bilds.

3. Stellensuche und Vermittlung – Arbeitsplatzsuche

In dieser Phase gilt es einen Arbeitsplatz zu finden, der dem Berufsprofil aus Phase 2 mehr oder weniger entspricht. In diesem Prozess wird mit den betroffenen Menschen geklärt, wer welche Aufgaben bei der Suche übernimmt. Weitere Bestandteile dieser Phase sind Bewerbungs- und Vorstellungstrainings.

4. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Diese Phase beinhaltet das stetige Abstimmen der Bedürfnisse des Betriebs (und im SEd zusätzlich der Gewerbeschule) und des betroffenen Menschen aufeinander. Arbeitsplätze müssen eventuell angepasst, Mitarbeitende - wenn nötig und gewünscht - über bestimmte Krankheitsbilder aufgeklärt, Firmen über allfällige Fördermittel von Versicherungen informiert werden etc. In dieser Phase werden u.a. Erkenntnisse gesammelt, um das Berufsprofil zu präzisieren. In der Regel erfolgen mehrere Arbeitseinsätze bei unterschiedlichen Firmen (SEd: oft Schnupperlehren und Praktika) bis es zu einer Festanstellung (SEd: in der Regel Lehrstelle) kommen kann.

5. Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Mit länger dauerndem Beschäftigungsverhältnis nimmt der Unterstützungsbedarf der betroffenen Personen und des Betriebs in der Regel ab. Kommen alle involvierten Parteien - inklusive Auftraggeber, wie zum Beispiel die Invalidenversicherung oder der Sozialdienst - zum Schluss, dass eine weitere Unterstützung nicht mehr angezeigt und das Arbeitsverhältnis dauerhaft gesichert ist, wird der SE-Prozess abgeschlossen.

Text-Quellen / Weiterführende Literatur

«Supported Employment – Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt», Daniel Schaufelberger, interact Verlag für Soziales und Kulturelles, 2013

«Europäischer Dachverband für Supported Employment - WERKZEUGKOFFER FÜR VIELFALT», Supported Employment Schweiz SES, Luzern, 2015

Link

<https://supportedemployment.ch>