

**European Union of
Supported Employment**

**Europäischer Dachverband
für Supported Employment**

WERKZEUGKOFFER FÜR VIELFALT



The page is decorated with several yellow five-pointed stars of varying sizes and orientations, scattered across the white background. One star is positioned in the top right corner, another in the upper middle, a third in the center, a fourth in the lower middle, and a fifth in the bottom right corner.

Dieses Projekt wurde mit Hilfe der Unterstützung der
European Commission realisiert.

Der Werkzeugkoffer bzw. das Toolkit widerspiegelt die
Sicht der Verfasser. Die Kommission kann nicht
verantwortlich gemacht werden für irgendeine
Anwendung der darin enthaltenen Informationen.

Inhalt

	Seite
1. Vorwort der Präsidentin der EUSE	1
2. Vorwort zur Ausgabe für die Schweiz	6
3. Einleitung zu den Positionspapieren	7
3.1 Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment ...	8
3.2 Orientierung und Beauftragung	12
3.3 Erstellen eines Fähigkeitsprofils	16
3.4 Betriebliches Praktikum	19
3.5 Arbeitsplatzsuche	23
3.6 Kontakte mit Arbeitgebenden	27
3.7 Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung	31
3.8 Bezahlte und unbezahlte Arbeit	36
3.9 Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg	39
3.10 Supported Employment für Betriebe	43
3.11 Supported Employment und politisch Verantwortliche	46
4. Handlungsleitfäden	53
4.1 Orientierung und Beauftragung	54
4.2 Erstellung eines Berufsprofils	66
4.3 Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden	80
4.4 Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung	98
4.5 Anforderungen an Fachpersonen des Supported Employment	113
5. Literaturhinweise und Links	122
6. Definitionen	124

1. Vorwort der Präsidentin der EUSE

Die Rolle des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment / Unterstützte Beschäftigung¹ (EUSE) wurde eingeführt, um das Konzept von Supported Employment europaweit zu entwickeln. Dies gilt auch noch nach 20 Jahren diverser Projekte und Studien. Studien und Forschung werden fortgesetzt, um eine fehlende Übereinstimmung in Ansatz, Führung und Schulungsmaterialien für Fachkräfte und Dienstleister im Bereich von Supported Employment bei Menschen mit Behinderungen und Menschen in benachteiligten Situationen aufzuzeigen.

Dies wurde in der EU-Studie zu Supported Employment 2011 unter dem Namen „Formale Ausbildung von SE Job-Coaches“ (<http://ec.europa.eu/>) als eine der wichtigsten Empfehlungen hervorgehoben.

Ein vorangegangenes „Leonardo da Vinci Partnerschaftsprojekt“ (2008 – 2010), bestehend aus nationalen, regionalen und lokalen, europaweit vernetzten Fach- und Führungskräften und EUSE-Dienstleistern im Bereich von Supported Employment, entwickelte und wandte das viel beachtete Instrument der EUSE Supported Employment (www.euse.com) an.

Das Instrument zu Supported Employment wurde in ganz Europa erfolgreich eingesetzt und konnte bei anderen Klientengruppen angewandt werden. Es zeigte sich ein deutlicher Bedarf nach einer weiteren Entwicklung dieses Instruments für bestimmte Klientengruppen, ebenso wie die Bedeutsamkeit einer breiteren Übertragung dieses Instruments für einen noch schlüssigeren und konsequenteren Einsatz.

Darauf wurde 2012 - 2014 ein neues, ebenfalls EUSE-verlinktes „Leonardo da Vinci-Partnerschaftsprojekt“, das „EUSE-Toolkit für Vielfalt“ entwickelt, zwecks Überprüfung und Anpassung des ursprünglichen und notwendigen Instruments. Diese Partnerschaft besteht aus 12 Partnern, welche Organisationen von Supported Employment vereinen.

Das Ziel des Projekts lautet:

„das EUSE-Konzept der Unterstützten Beschäftigung in vier europäische Clusterregion-Gruppen für Menschen in einer benachteiligten Situation, aber ohne Behinderung, zu adaptieren und es entsprechend anzupassen“.

Das Projekt wurde aus dem Rahmen des EU-Innovationstransferprogramms finanziert.

¹ In der Schweiz wird der englischsprachige Begriff „Supported Employment“ benutzt, während in Deutschland „Unterstützte Beschäftigung“ und in Oesterreich „Arbeitsassistentz“ die gängigen Begriffe sind.

Das neue EUSE-Instrument für Vielfalt wurde nach einer Themenfokussierung und nach der Ausarbeitung einer Bedarfsanalyse für die neuen Zielgruppen entwickelt, und zwar unter Einsatz der „Desktop“-Forschung mit Beteiligung der involvierten Zielgruppen, in Einzelgesprächen mit Arbeitssuchenden wie auch mit Fachleuten auf dem Gebiet der Beschäftigung. Diese Zielgruppen sind:

Cluster	Partner	Zielgruppen
Zentral	<ul style="list-style-type: none">• Dabei-austria• Rytmus• Supported Employment Schweiz	Jugendliche – nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre
Nord	<ul style="list-style-type: none">• Activa• Kiipula	Jugendliche – nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre
Süd	<ul style="list-style-type: none">• Asociacion Espanola de Empleo con Apoyo• Associacai Portuguesa de Emprego Apoiado• Skinner• Theotokos Foundaton	Personen in der Genesungsphase nach Drogenmissbrauch
GB/Irland	<ul style="list-style-type: none">• Irish Association of Supported Employment• Northern Ireland Union of Supported Employment• Status Employment Ltd	Straffällige, Ex-Häftlinge

Das auf diese Weise gestaltete „EUSE-Instrument für eine vielfältige Anwendung“ zeigt die Notwendigkeit eines neuen Positionspapiers auf; sodass nunmehr insgesamt zwölf Positionspapiere existieren, zu den spezifischen Ergänzungen in den „How-to“-Hilfsanleitungen, die am Ende des jeweiligen Abschnitts hervorgehoben werden.

Die Partnerschaft anerkannte die ausgezeichnete Arbeit des Original-Instruments. Um dem Wunsch Rechnung zu tragen, die ursprünglichen Ziele der europaweiten Übereinstimmung zu steigern, wurden Stil und Vorlage des Original-Instruments beibehalten, jedoch um die Aufnahme des „neuen Lernens“ ergänzt.

Supported Employment wurde ursprünglich als Arbeitsmethode für behinderte Menschen entwickelt. Es stellte sich in den letzten 20 Jahren allmählich heraus, dass dieses Modell zudem erfolgreich auf andere benachteiligte Gruppen angewandt werden kann.

Das Instrument für eine vielfältige Anwendung erfasst dies und fokussiert die besonderen Bedürfnisse der vorgenannten Zielgruppen innerhalb des Modells; gleichzeitig werden die Stärke, die Werte und Grundsätze von Supported Employment beibehalten. Wichtig ist festzuhalten, dass durch die Entwicklung des Vielfaltsinstruments das EU-gestützte Supported Employment nun formell die Anwendung dieses Modells auf andere Teile der Bevölkerung anerkennt.

Es wird somit breit anerkannt, dass es Menschen in unserer Gesellschaft gibt, die wegen spezifischen Barrieren erwerbslos bleiben, auch wenn sie den Versuch unternehmen, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden. Das erklärte Ziel dieser Partnerschaft war, die Wissensbasis der in der Branche von Supported Employment tätigen Expertinnen und Experten sowie die Anwendung dieses Modells einem breiteren Publikum näher zu bringen.

Das Instrument für Vielfalt möge nicht nur die EUSE-Ziele gewährleisten, Menschen den Arbeitsmarkt zu öffnen, einen Verbleib zu ermöglichen. Dadurch sollen auch die grösseren EU-Anstrengungen, im Hinblick auf die in der EU 2020 festgelegten, langfristigen Strategieziele für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, unterstützt werden. (www.ec.europa.eu/europe2020).



Margaret Haddock

Präsidentin, Europäischer Dachverband für Supported Employment

Stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Orchardville Society

Leading Partner:

Nordirland Northern Ireland Union of Supported Employment
www.niuse.org.uk

Partner:

Österreich Dabei-Austria
www.dabei-austria.at

Tschechische Republik Rytmus
www.rytmus.org

Finnland Kiipulasaatio/Kiipulan ammattiopisto
www.kiipula.fi

Griechenland Theotokos Foundation
www.theotokos.gr

Irland Irish Association of Supported Employment
www.iase.ie

Italien Skinner Cooperativa Sociale
www.skinner.it

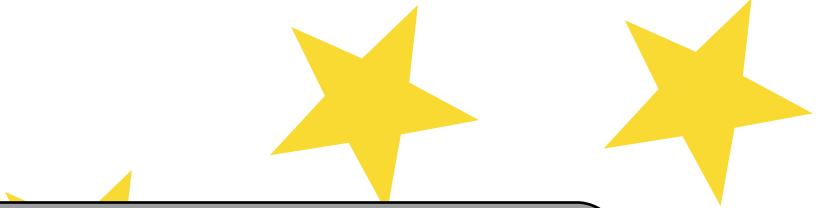
Portugal Associacao Protuguesa de Emprego Apoiado (APEA)
www.empregoapoiado.org

Spanien Asociacion Espanola de Empleo con Apoyo
www.empleoconapoyo.org

Schweden Activa
www.s-activa.se

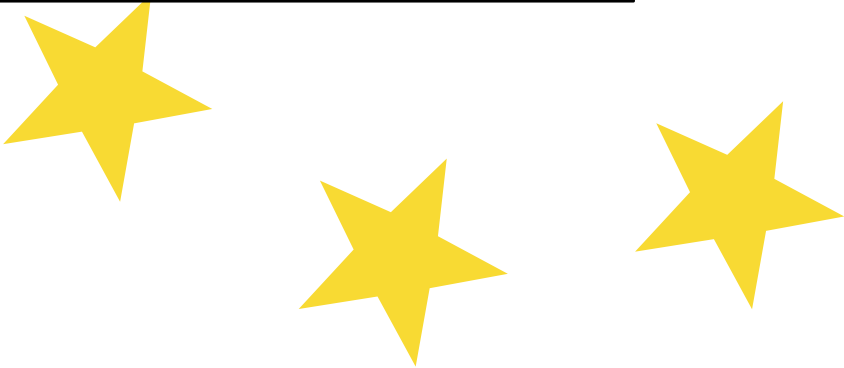
Schweiz Supported Employment Schweiz
www.supportedemployment-schweiz.ch

Grossbritannien Status Employment Ltd
www.statusemployment.org.uk



Diese Positionspapiere erfüllen den Zweck, die Dienstleister im Bereich von Supported Employment wie auch Menschen mit Behinderungen bzw. in benachteiligten Situationen mit wesentlichen und relevanten Informationen zu bedienen. Zielgruppen sind zum einen Jugendliche ohne Schule, ohne Beschäftigung oder Ausbildung, Straffällige und Ex-Häftlinge, Menschen nach Drogenmissbrauch und zum anderen Eltern/Betreuende, Arbeitgebende und politische Entscheidungsträger auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Die Positionspapiere enthalten in einer breiten Themenpalette zu Supported Employment die Position der EUSE, dem Europäischen Dachverband für Supported Employment, und sie ermuntern uns alle zur Einhaltung der Stärken und Werte des gesamten Modells von Supported Employment.



2. Vorwort zur Ausgabe für die Schweiz

Der Europäische Dachverband European Union of Supported Employment EUSE besteht seit 1993; dieser Zusammenschluss von 19 Ländern trägt zur Verbreitung der Qualität und zur Weiterentwicklung des erfolgreichen Modells Supported Employment für die Arbeitsintegration bei. Supported Employment Schweiz SES - selbst Mitglied von EUSE - besteht seit 2008, vertritt die Interessen von rund 80 Organisationen sowie von 25 Einzelmitgliedern. In unserer Zusammenarbeit profitieren wir von Qualitätsstandards und Entwicklungen von EUSE. Die vorliegende Schweizerische Fassung in deutscher Sprache unterstreicht somit das Anliegen, diese Standards einzuhalten.

Sie finden in diesem „Europäischen Werkzeugkoffer Supported Employment für Vielfalt“ Hinweise zum Vorgehen bei spezifisch benachteiligten Gruppen. Es handelt sich um das Endprodukt der 2012 bis 2014 von 12 Ländern in einer Leonardo Partnerschaft entwickelten „Toolkit for Diversity“.

Im Cluster Mitteleuropa entwickelten die Teilnehmenden aus Österreich, der Tschechei und der Schweiz mit ihrem Know How und den Hinweisen aus der Praxis spezifische Ergänzungen zum Werkzeugkoffer von 2012. Für die Schweiz entsprechen wir damit der Notwendigkeit, ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen seitens Supported Employment bei der Arbeitsintegration Unterstützungsmöglichkeiten zu bieten. Supported Education – welches nach dem Modell Supported Employment vorgeht, sich jedoch insbesondere an 15 bis 25-Jährige mit Chancen auf einen Berufslehraabschluss richtet - bietet hierzu spezifische Möglichkeiten.

Definition von Supported Education:

- *Supported Education geht nach dem Modell von Supported Employment vor. Dabei geht es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen in der Phase der Ausbildung beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.*
- *Schwerpunkt ist das Job Coaching junger Erwachsener beim Übergang von der Sek I zur Sek II und der gesamten anschliessenden Ausbildung.*
- *Während einer beruflichen Grundbildung in einer späteren Lebensphase, ist Supported Education ebenfalls sinnvoll.*

Möge dieser Werkzeugkoffer für Supported Employment und Vielfalt Ihnen viele Impulse für Ihre Alltagsarbeit bringen!

Dr. Annelies Debrunner, Präsidentin SES

Januar 2015

3. Einleitung zu den Positionspapieren

Die Positionspapiere sind als Zusammenfassung der wesentlichen und wichtigsten Informationen zu ausgewählten Aspekten von Supported Employment angelegt. Sie sollen nicht nur Anbietern der Dienstleistungen, sondern auch Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligten und deren Angehörigen sowie Arbeitgebenden, Leistungsträgern und politischen Verantwortlichen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene als Übersicht über die Positionen des Europäischen Dachverbands für Supported Employment (EUSE) zu diesen wichtigen Aspekten dienen. Und sie sollen dazu beitragen, dass all diese genannten Partner sich auf die Stärken und Werte des komplexen Modells von Supported Employment beziehen und stützen.

Da sich die Positionspapiere teilweise an spezifische Zielgruppen richten, sind sie so verfasst, dass sie separat lesbar und unabhängig von den übrigen Positionspapieren verständlich sind.

Alle Positionspapiere sind in derselben Struktur gegliedert. Auf eine Einleitung folgen Informationen zum Hintergrund und der Frage, warum es überhaupt wichtig ist, zu dem jeweiligen Thema die Positionen und Vereinbarungen des Europäischen Dachverbands für Supported Employment zu formulieren. Im Anschluss daran werden zentrale Themen und Fragestellungen skizziert und die gemeinsam verabschiedeten Positionen der EUSE formuliert. Auf die Schlussfolgerungen folgen dann Verweise zu anderen Positionspapieren, die im Zusammenhang mit dem jeweils vorliegenden Positionspapier gelesen werden können.

3.1 Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment

Einführung

Supported Employment ist eine Arbeitsmethode zur Erlangung und Erhaltung von bezahlter Arbeit für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Arbeitsmethode ist eine proaktive Verfahrensweise, in Übereinstimmung mit der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.¹

In diesem Positionspapier wird das Konzept von Supported Employment mit ähnlichen in Europa angewandten Methoden zur beruflichen Teilhabe verglichen und die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) im Hinblick auf Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment dargestellt.

Hintergrund

Das Konzept, die Prinzipien und die Werte von Supported Employment basieren auf früheren Arbeiten aus Nord Amerika, die zeigten, dass Menschen mit schweren Lernschwierigkeiten eine Vielfalt komplexer Arbeitstätigkeiten erledigen können. Hervorgehoben wurden dabei insbesondere die Möglichkeiten und Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten, bezahlte Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen zu können. Der Erfolg von Supported Employment bei der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf ihrem Weg in bezahlte Arbeit führte dazu, dass das Modell auch für Menschen mit anderen Behinderungen und sozialen Benachteiligungen nutzbar gemacht und weiterentwickelt wurde.

In den späten 1980er Jahren wurde das Modell auch in Europa übernommen und eine Reihe von Organisationen im Behindertenbereich bauten in verschiedenen europäischen Ländern erfolgreich Modellprojekte zur Supported Employment auf, hauptsächlich finanziert über EU-Programme wie Helios und Horizon.²

Die EUSE wurde 1993 gegründet und hat sich seitdem strukturell und konzeptionell fortlaufend weiterentwickelt. Die Definition von Supported Employment in Europa lautet: „Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“.³

¹ Die meisten europäischen Staaten - sowie die Schweiz, seit 2014 - haben die Konvention zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2006 ratifiziert.

² In der Schweiz entstanden ab Mitte der 80er Jahre erste Projekte welche in vielem dem amerikanischen Modell glichen, ohne dass die Verantwortlichen dieses gekannt hätten. Dies trifft für die meisten der von Rüst/Debrunner (2005) beschriebenen Fachstellen zu.

³ EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Die Themen

Supported Employment steht im Einklang mit den Konzepten des Empowerments, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. In der EUSE wurde eine Vereinbarung über Werte und Prinzipien getroffen, die während aller Phasen und Massnahmen von Supported Employment berücksichtigt werden sollte und die an den vollen Bürgerrechten von Einzelpersonen festhält:⁴

Individualität – Das Konzept von Supported Employment betrachtet jeden Menschen mit seinen individuellen Interessen und Vorlieben sowie seiner Verfassung und Lebensgeschichte als einmalig.

Respekt – Die Massnahmen von Supported Employment sind stets altersgerecht, respektvoll und fördernd.

Selbstbestimmung – Supported Employment hilft Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen, ihre Entscheidung zu äussern und ihren Lebens- und Arbeitsplan entsprechend ihrer persönlichen Verfassung und den Gegebenheiten zu definieren.

Sie fördert die Fähigkeit des / der Einzelnen, für sich und die eigenen Belange einzustehen (self-advocacy).

Fundierte Entscheidungen – Supported Employment hilft dem / der Einzelnen dabei, die eigenen Möglichkeiten vollständig zu verstehen, so dass er / sie durchwegs im Einklang mit den eigenen Vorlieben und mit einem Verständnis für die Konsequenzen der persönliche Wahl entscheiden kann.

Empowerment – Supported Employment unterstützt den / die Einzelne/n bei Entscheidungen hinsichtlich seines / ihres Lebensstils und seiner / ihrer Teilhabe in der Gesellschaft. Bei der Planung, Entwicklung und Auswertung der Angebote spielt der/ die Einzelne die Hauptrolle.

Vertraulichkeit – Der Anbieter von Supported Employment behandelt die von KlientInnen gegebenen Informationen vertraulich. Die KlientInnen haben Zugang zu den von den Dienstleistungsorganisationen über sie gesammelten persönlichen Daten. Jede Weitergabe von Daten liegt im Ermessen der KlientInnen und bedarf deren Zustimmung.

Flexibilität – Personal- und Organisationsstrukturen können entsprechend den Bedürfnissen der KlientInnen aufgelöst werden. Dienstleistungen werden flexibel gehandhabt, um auf die Bedürfnisse der KlientInnen reagieren zu können; sie werden angepasst, um spezifische Anforderungen zu erfüllen.

Barrierefreiheit - Dienstleistungen, Fachdienste und Auskünfte zu Supported Employment sind für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich.

⁴ Vgl. Anm. 2

Die Werte und Prinzipien von Supported Employment werden in einem 5-Phasen-Prozess umgesetzt, der als europäisches Referenzmodell anerkannt ist und als Rahmen für Supported Employment dient.

- *Orientierung und Beauftragung* – dient der Herstellung von Barrierefreiheit, die sicherstellt, dass fundierte Entscheidungen getroffen werden
- *Erstellung eines Berufsprofils* – gewährleistet Empowerment des/ der Einzelnen während des gesamten Prozesses
- *Arbeitsplatzsuche* – Selbstbestimmung und fundierte Entscheidungen sind die Grundwerte von Supported Employment
- *Arbeitgeberkontakt* – Barrierefreiheit, Flexibilität und Vertraulichkeit sind die Grundwerte, die diesen Prozess leiten
- *Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung* - Flexibilität, Vertraulichkeit und Respekt sind die wichtigsten Grundlagen für erfolgreiche unterstützende Massnahmen. Im Zentrum stehen unterstützende Massnahmen, die während einer bezahlten Beschäftigung bzw. während eines auf eine bezahlte Beschäftigung vorbereitenden Praktikums des/ der KlientIn von Mitarbeitenden eines Fachdienstes geleistet werden.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Der Europäische Dachverband für Supported Employment setzt sich für das Konzept von Supported Employment ein und versteht es als Ansatz, mit dem Menschen mit Behinderungen oder anderen Benachteiligungen geholfen wird, ihr Recht auf Arbeit wahrzunehmen.

Während weltweit geringfügige Variationen der Definition existieren, bleiben für das Europäische Modell von Supported Employment vor allem drei beständige Elemente grundlegend:

1. **Bezahlte Arbeit** – Arbeitnehmende sollen eine angemessene Bezahlung für ihre Arbeit erhalten. In den Ländern, in denen es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, muss mindestens dieser auch der Mindestlohn für erwerbstätige Menschen mit Behinderung sein. Menschen mit Behinderung werden nach tariflichen oder ortsüblichen Löhnen bezahlt.
2. **Allgemeiner Arbeitsmarkt** – Menschen mit Behinderungen sollen als reguläre Arbeitnehmende beschäftigt sein, mit dem gleichem Einkommen, den gleichen Regeln und unter den gleichen Bedingungen wie andere Beschäftigte in öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Wirtschaft- bzw. Arbeitsbereichen auch.

3. Kontinuierliche Unterstützung – Die Unterstützung ist personenbezogen und orientiert sich an den individuellen Bedarfen sowohl der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden.

Die EUSE setzt sich dafür ein, dass Fachpersonen für Supported Employment über Fachkompetenz, Wissen und Achtung der Werte verfügen, die den Prozess von Supported Employment leiten.

Schlussfolgerungen

Supported Employment ist ein Interventionskonzept, das Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen dabei unterstützt, eine bezahlte Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen. Die EUSE hat klar festgeschriebene Werte und Prinzipien sowie ethische Leitlinien für Fachpersonen um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Einzelnen über allen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Prozess von Supported Employment stehen.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Orientierung und Beauftragung“

EUSE Positionen „Erstellung eines Berufsprofils“

EUSE Positionen „Arbeitsplatzsuche“

EUSE Positionen „Kontakte mit Arbeitgebenden“

EUSE Positionen „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“

3.2 Orientierung und Beauftragung

Bei Supported Employment hat die Eingangsphase, d.h. die Phase der Orientierung und Beauftragung durch die Arbeitssuchenden, einen hohen Stellenwert. Dieser Prozess trägt vor dem Eintritt in die nächste Phase des Modells von Supported Employment entscheidend dazu bei, dass alle beteiligten Akteure und Akteurinnen (z. B. Arbeitssuchende und Anbieter von Supported Employment) zu einer Übereinkunft kommen.

Dieses Positionspapier legt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE), im Hinblick auf die Themen und die Aktivitäten von Supported Employment in der Phase der Orientierung und Beauftragung durch Arbeitssuchende dar.

Hintergrund

Orientierung und Beauftragung ist die erste entscheidende Phase im 5-Phasen-Prozess von Supported Employment¹. Die Berücksichtigung der grundlegenden Prinzipien wie Respekt, Selbstbestimmung, Befähigung zu fundierten Entscheidungen, Vertrauen, Flexibilität, Barrierefreiheit und Individualität ist für diese Eingangsphase wesentlich.

Am Ende dieser Phase soll der/ die Einzelne fundiert darüber entscheiden können, ob er/ sie Supported Employment zur Arbeitsuche nutzen und mit welchem Anbieter er/ sie dies tun möchte.

Die Aktivitäten in dieser Phase sind umfangreich und vielfältig und sollen so gestaltet sein, dass die/ der Arbeitssuchende mit den korrekten Informationen und Kenntnissen ausgestattet wird, um eine fundierte Entscheidung über den Eintritt in ein Programm von Supported Employment treffen zu können. Die Aktivitäten müssen sachbezogen und personenzentriert sein, wenn ein positives Ergebnis erreicht werden soll. Darüber hinaus gibt es einen Grundsatz bei Supported Employment, der besagt, dass „jede/r, der/die arbeiten will, auch arbeiten kann, wenn die entsprechende Unterstützungsleistung verfügbar ist“. Dies erlaubt keine Ablehnung von Arbeitssuchenden.

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Die Themen

Das Prinzip, dass kein/e Arbeitsuchende/r zurückgewiesen werden darf, bleibt quer durch Europa ein umstrittenes Thema. Viele etablierte regionale und nationale staatlich finanzierte Programme nennen sich „Supported Employment“, entsprechen aber mehr den länderspezifischen Kriterien oder einem ökonomischen Beschäftigungsverständnis als den oben beschriebenen Werten von Supported Employment.

Dies kann dazu führen, dass Arbeitsuchende bestimmte Kriterien einhalten müssen, um berechtigt zu sein, an einem Projekt teilzunehmen. Zum Beispiel kann von Arbeitsuchenden gefordert werden, einer bestimmten Mindestarbeitszeit zuzustimmen. Das führt zum Ausschluss von Arbeitsuchenden und stellt eine Beschränkung für viele Arbeitsuchende mit komplexem Hilfsbedarf dar. Das Modell von Supported Employment wurde ursprünglich entwickelt um Menschen mit erheblichen Behinderungen die Erlangung und Erhaltung von bezahlter Arbeit zu ermöglichen. Dieses Ziel muss die Entwicklung von Supported Employment immer leiten.

Das Thema der „Job Readiness“ (für eine Arbeit entsprechend vorbereitet sein) ist ein weiterer Faktor, der in vielen Ländern in aktuellen, staatlich etablierten Programmen eingeführt wurde, aber dem Prinzip von Supported Employment widerspricht. Bei Supported Employment erfolgt nämlich zuerst das Platziere an einem Arbeitsplatz, dann erst die Qualifizierung am Arbeitsplatz und schliesslich die begleitende Unterstützung am Arbeitsplatz mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung sowie die weitere Förderung der beruflichen Entwicklung.

Der Begriff der „Job-Readiness“ hat dazu geführt, dass viele Menschen mit Behinderungen zur Erreichung dieses Ziels einen Grossteil ihres Arbeitslebens in einer Massnahme nach der anderen qualifiziert werden, ohne je eine festen Arbeitsstelle zu bekommen (sog. „Massnahmenkarrieren“). Fachpersonen sollten Arbeitsuchende in passende Unterstützungsangebote – ggf. bei anderen Leistungsanbietern – weiter verweisen, wenn hierdurch ihre Chancen erhöht werden.

Jene Programme, die auf einer wirtschaftlichen Sichtweise basieren, schliessen gerade die Personen aus, die des Modells von Supported Employment am meisten bedürfen. Es ist jedoch wesentlich, die Werte und Prinzipien des Modells einzuhalten und darum sollten sich die Anbieter auch bemühen.

Trotz der oben erwähnten Einschränkung, die für viele Fachpersonen bei Supported Employment den Arbeitsalltag bestimmen, wurden entscheidende Bereiche partnerschaftlicher Arbeit entwickelt. Der Versuch, ein gemeinsames Verständnis von Supported Employment innerhalb Europas herzustellen, wird fortgesetzt.

Abgesehen von diesen zwei grundlegenden Themen (Nicht-Ablehnung und Job Readiness) ist das Hauptziel dieser Phase, den/ die Arbeitsuchende/ n umfassend über den Prozess von Supported Employment zu informieren und heraus zu finden, welcher Anbieter von Supported Employment am besten passt.

Anbieter von Supported Employment sollten im Kontakt mit einer Person darauf achten, dass die Informationen anschaulich, präzise, leicht verständlich und in verschiedenen barrierefreien Formaten (z. B. grosse Schrift, Braille, zum Anhören, leicht verständliche Sprache) angeboten werden. Fachpersonen müssen alternative Methoden entwickeln, um mit Menschen mit Behinderungen und anderen benachteiligten Gruppen in Kontakt zu kommen. Es reicht nicht aus, nur Informationen über die Dienstleistungsangebote zu produzieren (z. B. Informationsbrochüren). Dieser Aktivität müssen auch persönliche Kontakte folgen sowie Kontakte mit anderen Akteuren, die von dem/der Arbeitsuchenden vorgeschlagen wurden (z. B. Familienmitglieder, Gesundheitspersonal, Lehrkräfte, Berufsberatende). Die Phase der Orientierung und Beauftragung dauert je nach den individuellen Bedarfen unterschiedlich lange.

Häufig existieren Beschränkungen hinsichtlich der Zeitdauer, die Mitarbeitende bei Supported Employment für diese Phase nutzen dürfen. Anbieter von Supported Employment müssen jedoch Zeit und Energie innerhalb dieser Phase investieren, da dies den weiteren Phasen im Prozess Nutzen bringen wird.

Um das zu erreichen, sollte von den Anbietern von Supported Employment ein personenzentrierter Ansatz übernommen werden. Dieser Ansatz gewährleistet, dass die beratene Person beteiligt ist, die Phase steuert und dass sie eine fundierte Wahl und fundierte Entscheidungen trifft. Arbeitsuchende sollten in der Entscheidung, welche Anbieter sie nutzen wollen, aus einer gewissen Anzahl von Anbietenden wählen können. In manchen geographischen und besonders in ländlichen Regionen steht allerdings oft nur ein Anbieter zur Wahl. Selbst wenn dies der Fall ist, sollten die Anbieter von Supported Employment eine gute Praxis durch eine personenzentrierte Vorgehensweise und durch das Bereitstellen barrierefreier Kommunikation und Information gewährleisten.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Obwohl die Verbreitung (staatlich finanzierte Programme) von Supported Employment durch europäische Länder gewürdigt und begrüsst wird, hat die EUSE Bedenken, dass kein einheitlicher europäischer Ansatz im Bereitstellen dieser Dienstleistung verfolgt wird. Die EUSE hält daran fest, dass das Modell von Supported Employment die fünf Phasen Orientierung bzw. Beauftragung, Arbeitsplatzsuche, Kontakte mit Arbeitgebenden und betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung umfasst. Programme, die diese Phasen nicht oder nur teilweise verwirklichen, entsprechen nicht dem Modell von Supported Employment. Insofern ist die Bezeichnung Supported Employment für so viele unterschiedliche Massnahmen für alle relevanten Beteiligten, von den Behörden bis zu den Menschen mit Behinderungen, verwirrend.

Die EUSE unterstützt es, dass die grundlegenden Werte von Supported Employment eingehalten werden. Orientierung und Beauftragung stellen die erste Phase in einem wichtigen Prozess für eine Person dar und diese sollte als solche zur Beschäftigung führen.

Die EUSE empfiehlt für die Phase der Orientierung und Beauftragung wie auch für alle übrigen vier Phasen von Supported Employment einen personenzentrierten Ansatz. Anbieter von Supported Employment müssen sicherstellen, dass Informationen und Kommunikationsmethoden für alle Interessierten vollkommen barrierefrei und geeignet sind.

Die EUSE plädiert dafür, dass Arbeitsuchende eine gewisse Auswahl an Anbietern von Supported Employment haben, aber sie sieht auch, dass dies in manchen Regionen nicht möglich oder umsetzbar ist. Die EUSE empfiehlt, dass sich auch diejenigen, die alleinige Anbietende sind, um beste Praxis bemühen.

Schlussfolgerungen

Die EUSE glaubt, dass es Schwierigkeiten bei den aktuellen Umsetzungen von Supported Employment in Europa gibt und wird sich als Folge weiterhin dafür einsetzen, politische EntscheidungsträgerInnen über das Modell zu informieren und sie dafür zu gewinnen. Trotz dieser Sichtweise erkennt die EUSE aber auch an, dass in vielen Ländern die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung ökonomische Aspekte zu berücksichtigen haben.

Die Herstellung des Gleichgewichtes zwischen ökonomisch sinnvoller Beschäftigung und dem Recht des/ der Einzelnen, seiner/ ihrer Arbeit mit Hilfe der richtigen Unterstützung nachzugehen, wird in absehbarer Zukunft Gegenstand von Untersuchungen und Auseinandersetzungen in der europäischen Arbeit der EUSE sein.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment“

3.3 Erstellen eines Fähigkeitsprofils

Einführung

Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz zu finden oder ihren Arbeitsplatz zu erhalten, wird im Konzept von Supported Employment ein personenzentrierter Ansatz verfolgt. Es werden mit dem/der Arbeitssuchenden bzw. dem/der Beschäftigten Informationen zu seinen/ihren Interessen, Fähigkeiten und Wünschen zusammengetragen.

Das Erstellen eines Berufsprofils wird genutzt, um diese Informationen zu erarbeiten und zusammen zu stellen.

In diesem Papier wird die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) zu den Aspekten der Erstellung von Berufsprofilen bei Supported Employment formuliert.

Hintergrund

Supported Employment wurde in den 1970/ 80er Jahren des 20. Jahrhunderts mit dem Ziel entwickelt, Menschen mit Behinderung zu unterstützen, ihre eigenen Entscheidungen bezüglich ihres Berufsweges zu treffen und selbst heraus zu finden, welche Unterstützung sie benötigen um arbeiten zu können. Das Erstellen eines Berufsprofils wurde dementsprechend als personenzentriertes Instrument eingeführt, mit dem Arbeitssuchende unterstützt werden, informierte Entscheidungen über ihren Berufsweg zu treffen und mit dem die notwendigen Schulungsmassnahmen für die Qualifizierung am und ausserhalb des Arbeitsplatzes begründet werden. Dieser Ansatz hebt sich vom traditionellen Vorgehen im Assessment in Rehabilitationsprogrammen ab, in dem Menschen in geschützten Umgebungen getestet werden und von den Rehabilitations-Fachpersonen in verschiedene Massnahmen zugewiesen werden.

Im Prozess der Erstellung eines Berufsprofils im Rahmen von Supported Employment werden Arbeitssuchende dabei unterstützt, eigene informierte und realistische Entscheidungen bezüglich ihrer Arbeit und zukünftigen beruflichen Entwicklung zu treffen.

Die Themen

Das Erstellen eines Berufsprofils stellt die zweite Phase des 5-Phasen-Prozesses von Supported Employment dar.¹ Es ist ein Instrument, mit dem ein strukturiertes und ziel-

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20>)

orientiertes Vorgehen zur Vermittlung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Das Ziel ist die Schaffung einer möglichst hohen Passgenauigkeit zwischen den Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfen des/der Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitgebenden.

Das Erstellen eines Berufsprofils bei Supported Employment bedeutet nicht, dass ein Anbieter Informationen über den/die Arbeitssuchende/n sammelt und dann in deren/dessen Namen eine Entscheidung trifft. Vielmehr handelt es sich dabei um ein Instrument, das Anbieter nutzen können, um Arbeitssuchende in die Lage zu versetzen, eigene und informierte Entscheidungen bezüglich ihrer Arbeit und beruflichen Zukunft zu treffen.

Mit dem Erstellen eines Berufsprofils wird das Ziel verfolgt, Menschen in ihrer Selbstwahrnehmung und in der Wahrnehmung der Möglichkeiten und Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Es gibt Belege dafür, dass das Erstellen eines Berufsprofils einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.²

Zum Kennenlernen von Arbeitsfeldern oder um erste Arbeitserfahrungen zu machen, werden betriebliche Erprobungspraktika und sog. Schnupperpraktika durchgeführt. Die Ziele dieser Praktika sollten immer deutlich als ein Teil des individuellen Planungsprozesses formuliert und zeitlich begrenzt werden. Die Praktika in der Phase des Erstellens eines Berufsprofils sollten dafür genutzt werden, Fähigkeiten und Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln und zu erweitern und nicht als Selbstzweck gesehen werden. Der Prozess sollte immer zu einer Unterstützungsstrategie führen, die von den KlientInnen verstanden und mitgetragen wird.

Es kommt vor, dass wenig unternommen wird, um den/die Arbeitssuchende zu unterstützen, eine eigene Entscheidung für den Berufsweg zu treffen. Sofortige Entscheidungen und rasche Vermittlungen werden häufig als beste Methode gesehen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Erfahrungen zeigen allerdings, dass der Ausschluss der Arbeitssuchenden aus dem Prozess des Planens und Suchens eines Arbeitsplatzes für gewöhnlich nicht dazu führt, dass passende Arbeitsplätze und Lösungen gefunden werden.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Ein personenzentrierter Ansatz bedeutet, dass mit dem Erstellen eines Berufsprofils ein individuelles, flexibles und lebendiges Planen mit detaillierten Informationen über die Fähigkeiten, die Motivation und das Wissen des/der Arbeitssuchenden verbunden ist. Der in diesem Prozess entwickelte Plan sollte die Unterstützungsleistungen und Ressourcen benennen, derer die Person bedarf.

Das Erstellen eines Berufsprofils ist ein kooperativer Prozess zwischen den Arbeitssuchenden und den Anbietern von Supported Employment. Es ist wichtig, dass der/ die Arbeitssuchende den Prozess steuert (Empowerment).

² Doose, Stefan (2012). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht, S. 329-334. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

Das Erstellen eines Berufsprofils muss gewährleisten, dass die/der Arbeitsuchende Einsicht und Verständnis für die eigenen beruflichen Möglichkeiten vor dem Hintergrund ihrer/seiner Interessen und Fähigkeiten gewinnt. Genauso wichtig ist es, dass Arbeit-suchende in die Lage gebracht werden, ihren eigenen Unterstützungsbedarf zu erkennen und wirksame und geeignete Unterstützungsstrategien festzulegen.

Die Fachpersonen der Supported Employment Anbieter sind während der Erarbeitung des Fähigkeitsprofils für die Etablierung einer gut funktionierenden Arbeitsbeziehung bei gleichzeitiger Wahrung der notwendigen professionellen Distanz verantwortlich. Es ist gleichermaßen wichtig klarzustellen, wer während des Prozesses für die verschiedenen Aufgaben verantwortlich ist und wer die wichtigsten Beteiligten im beruflichen und privaten Netzwerk des/der Arbeitsuchenden sind. Die Verantwortung für die Dokumentation und Fertigstellung des Berufsprofils liegt bei den Mitarbeitenden von Supported Employment Anbietern.

Das Berufsprofil sollte mit einem Aktionsplan abschliessen, welcher die vereinbarten Aktivitäten, Resultate, Absichten und Ziele spezifiziert und Verantwortungen festlegt.

Schlussfolgerungen

Das Erstellen eines Berufsprofils ist ein personenzentrierter Prozess, der von den Arbeit-suchenden gesteuert wird und der zur Wahl der individuellen Unterstützungsstrategien im Hinblick auf die Erlangung und Erhaltung einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen soll. Dadurch unterscheidet sich dieses von herkömmlichen Assessment-verfahren. Das Erstellen eines Berufsprofils ist eine entscheidende Phase im Prozess von Supported Employment.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien“

3.4 Betriebliches Praktikum

Einführung

Das betriebliche Praktikum - als Methode zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Erlangung und Sicherung von bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt – ist ein vieldiskutiertes Thema bei Supported Employment.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) zu den Themen, die im Zusammenhang mit betrieblichen Praktika stehen, dar.



Hintergrund

Supported Employment wurde zum Teil deshalb entwickelt, um zu verhindern, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen oder in unbezahlten Beschäftigungsverhältnissen verbleiben. Am Beginn von Supported Employment stand die Erkenntnis, dass die „Zuerst qualifizieren, dann platzieren“ - Methoden wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitragen. Die Entwicklung der „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Strategie¹ verlief erfolgreich und die Besonderheit der kollegialen Unterstützung erhöhte das Engagement der relevanten Beteiligten. Partnerschaftliches Arbeiten gehört bei Supported Employment zum Alltag.

Die EUSE-Definition von Supported Employment enthält die Formulierung „das Erlangen und Erhalten von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt“. Damit wird verdeutlicht, dass Supported Employment wirkliche Arbeit für echtes Geld bedeutet.

Die Organisation eines betrieblichen Praktikums ohne Bezahlung könnte deshalb dieser EUSE-Definition widersprechen. Zudem ist das „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ ein Grundprinzip von Supported Employment. Dies legt nahe, dass die Arbeitssuchenden während der ganzen Qualifizierungsphase des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ bezahlt werden, erfahrungsgemäss ist dies aber selten der Fall.

Eine Definition betrieblicher Praktika und die Klärung der Frage, welche Formen dazu gezählt werden sollen, stehen noch aus. Üblich ist aber bereits heute die standardmässige Durchführung von betrieblichen Praktika. Allerdings sind die Angebote der Fachdienste bezüglich der Vermittlung, Vorbereitung, Begleitung und Auswertung sowie der Einschätzung des Nutzens von Praktika sehr unterschiedlich.

¹ „Platzieren – Qualifizieren – Erhalten“ bedeutet, dass zunächst ein Arbeitsplatz in einem Betrieb gesucht wird, dann die Qualifizierung des Praktikanten/der Praktikantin auf diesem Platz im Betrieb erfolgt und schliesslich – wenn es zu einem Arbeitsverhältnis gekommen ist – der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin und der Betrieb soweit wie nötig weiterhin unterstützt werden, um den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten.

Die Themen

Die meisten Arbeitssuchenden, die sich an Anbieter von Supported Employment wenden, hatten bis dahin entweder noch keine längere Arbeitserfahrung oder seit dem Verlassen der Schule bzw. der Ausbildung noch gar keine Arbeitsmöglichkeiten. Sie sind häufig unsicher in Bezug auf ihre eigenen beruflichen Wünsche und Interessen sowie Stärken und Schwächen. Anbieter, die mit dem Konzept von Supported Employment arbeiten, betrachten daher das betriebliche Praktikum als ein hervorragendes Instrument, um den Unterstützungsbedarf zu klären und erste Einblicke in die Arbeitswelt zu vermitteln. Darüber hinaus können Arbeitssuchende durch das Kennenlernen verschiedener Umgebungen und Situationen ihre Wahlmöglichkeiten erweitern. Studien belegen, dass die Mehrheit der einschlägigen Organisationen betriebliche Praktika als Methode verwenden, um einen bezahlten Job am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.²

Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass Praktika zunehmend länger dauern, manchmal über sechs Monate. Bei diesen Praktika muss überprüft werden, ob es sich nicht eher um ehrenamtliche Tätigkeiten handelt und ob sie wirklich einen weiteren Schritt bzw. eine weiterführende Methode hin zu bezahlter Arbeit darstellen. Ebenso fehlt manchmal die Klarheit über den Unterschied zwischen betrieblichen Praktika und Schnuppertagen. Unterschiedliche Anbieter benutzen hierbei teilweise unterschiedliche Begrifflichkeiten. Auch Schnupperpraktika, die ein paar Stunden bis hin zu wenigen Tagen dauern, können der/dem Arbeitssuchenden das Ausprobieren einer bestimmten Tätigkeit ermöglichen.

Darüber hinaus hat sich das „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Konzept zwar – auch nach der Erweiterung von Supported Employment auf andere Zielgruppen – als effektive Methode erwiesen, es kann aber nicht mehr als einzige Vorgehensweise für Arbeitssuchende mit Behinderungen oder Benachteiligungen zur Erreichung von bezahlter Beschäftigung betrachtet werden. Supported Employment hat sich in den letzten zehn Jahren in Europa wesentlich weiterentwickelt und der Schwerpunkt liegt nicht mehr ausschliesslich bei Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Es bestehen teilweise Einwände gegen betriebliche Praktika bei Supported Employment. Gefordert wird dabei, dass Menschen mit Behinderung an einem Arbeitsplatz als bezahlte Beschäftigte qualifiziert werden. Arbeit ohne Lohn wird dagegen als Ausbeutung gesehen. Diese Argumente sind stichhaltig, überzeugen aber nur bedingt.

Es gibt keinen Zweifel daran, dass betriebliche Praktika nützlich und wirksam im Prozess von Supported Employment sind. Direkt und indirekt sind sie hilfreich bei der Unterstützung von Arbeitssuchenden zur Erlangung einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Wenn jemand lange ohne bzw. noch nie in Beschäftigung war, braucht er oder sie diese

² Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; S. 16. Work Research Institute, Oslo.

Erfahrung, um seine/ihre beruflichen Interessen und Wünsche sowie eigene Stärken und Schwächen festzustellen und zu entwickeln. Es ist dafür nicht nötig übermässig lange Ausbildungsprogramme zu durchlaufen, ein Praktikum hilft einer Person herauszufinden, was sie in einem bestimmten Arbeitsumfeld mag oder nicht mag. Ein betriebliches Praktikum nützt dem/der Einzelnen als Ergänzung für die Bewerbung, den Lebenslauf und als Gesprächsthema bei einem Vorstellungsgespräch. Auf diese Weise werden Beschäftigungsaussichten ebenso wie das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl verbessert. Ein betriebliches Praktikum kann Einblick in die Bedeutung realer Arbeitsbedingungen geben und helfen, die eigenen Kompetenzen und das Durchhaltevermögen einzuschätzen; es können neue Fähigkeiten entwickelt und es kann auf bestehende Fähigkeiten aufgebaut werden; es kann auch eine Arbeitserfahrung gemacht werden, die für zukünftige Bewerbungen hilfreich ist; und ein Praktikum kann die Möglichkeit schaffen, dass sich Arbeitgebende im Laufe des Praktikums zu einer Einstellung der Praktikantin/des Praktikanten entschliessen, da PraktikantInnen ihre Fertigkeiten, Fähigkeiten und Motivationen während des Praktikums präsentieren können.

Die zentrale Frage ist nicht so sehr „Sollen wir betriebliche Praktika organisieren?“, sondern vielmehr „Wie sollen wir ein betriebliches Praktikum definieren und organisieren?“ Es ist nicht sinnvoll, an der herkömmlichen Haltung festzuhalten, dass bei Supported Employment kein Platz für betriebliche Praktika ist, wenn eine grosse Mehrheit der Anbieter von Supported Employment in Europa diese Möglichkeit bei der Unterstützung der Arbeitsuchenden nutzt. Wir müssen aber auch darauf achten, dass nicht planmässig und zwingend Praktika organisiert werden, vor allem dann, wenn das Ziel nicht eine bezahlte Arbeit ist.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Die EUSE anerkennt und akzeptiert, dass betriebliche Praktika ein integraler Bestandteil des 5-Phasen Prozesses sind und dass sie in der Regel während der Phase 2 (Erstellung des Berufsprofils) und der Phase 3 (Arbeitsplatzsuche) stattfinden.³ Dennoch muss im Einklang mit den Werten und Prinzipien von Supported Employment ein personenzentrierter Ansatz zum Tragen kommen und ein betriebliches Praktikum soll nur dann organisiert werden, wenn ein tatsächlicher Bedarf vorliegt. Ein betriebliches Praktikum ist eine förderliche Aktivität im Prozess von Supported Employment und dient der Unterstützung von Arbeitssuchenden bei der Feststellung ihrer beruflichen Wünsche, Stärken und Schwächen sowie ihres Unterstützungsbedarfs.

Ein betriebliches Praktikum sollte zeitlich begrenzt werden, um eine Ausbeutung der Arbeitssuchenden zu vermeiden. Die EUSE empfiehlt, dass in der Regel acht bis zwölf Wochen eine ausreichende Zeitspanne sind, um die Ziele eines Praktikums zu erreichen.

³ Für weitere Informationen zu den fünf Phasen des Prozesses von Supported Employment: EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Ein Praktikum kann für jede wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden, es sollte aber auf Teilzeitvereinbarungen geachtet werden, damit Arbeitssuchende auch die anderen Schritte im Prozess von Supported Employment fortsetzen können. Jedes Praktikum sollte auf seine Gefahren hin eingeschätzt werden und in einer Arbeitsplatzsituation (bevorzugt am allgemeinen Arbeitsmarkt) oder in einer Organisation und in einer Branche organisiert werden, die von der/dem Arbeitssuchenden gewählt wurde.

Die Regeln und Bedingungen des betrieblichen Praktikums müssen zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden vereinbart werden; die Vereinbarung sollte Themen wie z. B. Ziele des Praktikums, angebotene Unterstützung, übernommene Verpflichtungen, Einschränkungen, Versicherungsschutz, Dokumentation und Auswertung enthalten. Das Praktikum sollte entsprechend den Prinzipien von Supported Employment begleitet werden.

Ein kurzzeitiges „Schnupperpraktikum“ sollte in ähnlicher Weise wie ein längeres betriebliches Praktikum organisiert werden. Der wichtigste Unterschied ist, dass ein Schnupperpraktikum erwartungsgemäss nicht länger als eine Woche dauern und hauptsächlich dazu dienen sollte, in kurzer Zeit verschiedene Tätigkeitsfelder kennenzulernen und auszuprobieren.

Die während des Praktikums gewonnenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sollen dazu dienen, den Prozess der Arbeitsplatzsuche zu erweitern. Die Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden sollte auf professionelle Art durch die Anbieter von Supported Employment - mit Respekt für die Würde sowohl von Arbeitssuchenden als auch der Arbeitgebenden - begleitet werden und sich nach den Qualitätsstandards für Supported Employment richten.

Schlussfolgerungen

Betriebliche Praktika sollten als Schritt zu einem Erfolg und nicht als Enderfolg betrachtet werden. Sie sollten vor dem Hintergrund der vorliegenden Werte und Prinzipien von Supported Employment organisiert und entwickelt und auf ihren Bedarf hin geprüft werden.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Bezahlte und unbezahlte Arbeit“

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung“

3.5 Arbeitsplatzsuche

Einführung

Innerhalb des Prozesses von Supported Employment ist die Arbeitsplatzsuche die Phase, in der die Arbeitssuchenden und potentiellen Arbeitgebenden aufeinander treffen.¹ Die Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden werden nach Kriterien der Relevanz und der Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet und deshalb geht es hier um die Übereinstimmung der Bedürfnisse der Arbeitssuchenden mit jenen der Arbeitgebenden.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) zur entscheidenden und fordernden Phase der Arbeitsplatzsuche dar.

Hintergrund

In ihren Anfängen hat sich Supported Employment hauptsächlich auf die Arbeitsplatzbedürfnisse der Arbeitssuchenden konzentriert. In jüngerer Zeit wurde nun erkannt, dass ein Bewusstsein für das Tätigkeitsgebiet und den Personalbedarf der Arbeitgebenden essentiell ist für die Sicherung von Vermittlungserfolgen. Durch die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises in Supported Employment wurde es auch notwendig, die Kriterien für die Arbeitsplatzsuche weiterzuentwickeln, um Anpassungen an die verschiedenen Gruppen von Arbeitssuchenden vornehmen zu können.

Es wird von den Anbietern von Supported Employment anerkannt und akzeptiert, dass sie ihre Kompetenzen und Methoden im Arbeitgebendenkontakt weiter entwickeln müssen, um passende freie Arbeitsplätze ermitteln und die Arbeitssuchenden in allen Aspekten der Arbeitsplatzsuche unterstützen zu können.

Die Themen

Im Phasenmodell von Supported Employment finden erste Kontakte mit Arbeitgebenden in der dritten Phase statt (Arbeitsplatzsuche), zunächst mit dem Fokus auf die Bedürfnisse des/der Arbeitssuchenden. Zunehmend gelangt man zur Einsicht, dass Fachdienste, die mit dem Konzept von Supported Employment arbeiten, stärker auch den Bedarf der Arbeitgebenden einbeziehen müssen. Damit der Prozess von Supported Employment erfolgreich sein kann, muss er sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für die Arbeitgebenden Vorteile bringen.

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Eine Methode der Arbeitsplatzakquisition, die von den Fachdiensten von Supported Employment im Laufe der Jahre entwickelt wurde, ist das „Job-Carving“.² Dabei wird ein Arbeitsplatz geschaffen oder zusammengestellt, indem Teile eines bestehenden Arbeitsplatzes oder zu erledigende Aufgaben in einem Betrieb ermittelt werden, die dann durch einen Arbeitssuchenden übernommen werden können. Dies braucht Vorstellungskraft und Kreativität auf Seiten der Arbeitgebenden und der Fachperson des Supported Employment, aber in vielen Fällen führt gerade dieses Vorgehen zu einer erfolgreichen Beschäftigung.

Obwohl dieser Ansatz offensichtlich einige Vorzüge aufweist, kann er auch die Gefahr bergen, dass diese so geschaffenen Arbeitsstellen nur vorübergehend sind und keine weiterführenden Perspektiven oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für den Beschäftigten/ die Beschäftigte aufzeigen. Ausserdem kann diese Methode für einige Zielgruppen (wie zum Beispiel für Menschen mit Lernschwierigkeiten) ausserordentlich sinnvoll sein, für andere Zielgruppen aber vielleicht nicht passen. Neben den naheliegenden Vorzügen dieses Ansatzes ist es immer wichtig, die Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und weiterführende Optionen zu bedenken. In diesem Zusammenhang muss vor allem auch beachtet werden, dass viele Arbeitssuchende bzw. Beschäftigte über berufliche Kompetenzen oder Qualifikationen/ Ausbildungen verfügen, die sie zu anspruchsvolleren Tätigkeiten befähigen.

Eine der Stärken von Supported Employment ist die individuell abgestimmte Herangehensweise, deshalb sollte sich diese Ansicht auch bei der Arbeitsplatzsuche durchsetzen. Es ist bei Supported Employment üblich, dass Arbeitsplätze über informelle Wege gefunden werden, wie z. B. dem „Job Carving“, der Mund-zu-Mund-Propaganda, informellen Verträgen oder ausgedehnten betrieblichen Praktika. Wenn diese Ansätze für Arbeitssuchende passen, ist nichts dagegen einzuwenden. Seit der Erweiterung von Supported Employment ist es den Anbietern jedoch ein generelles Anliegen, dass auch die Kenntnisse im Bereich der formellen Methoden der Arbeitsplatzsuche erweitert und entwickelt werden. Die formellen Methoden beinhalten das Erstellen von Bewerbungsunterlagen einschliesslich des Lebenslaufs und das Üben von Vorstellungsgesprächen. Fachdienste die Supported Employment anbieten, sollten sowohl für formelle als auch für informelle Wege der Arbeitsplatzsuche ein Bewusstsein haben. Dies sollte zur Förderung der fundierten Entscheidungsfindung und der Selbstbestimmung der Arbeitssuchenden führen und zur Erweiterung der Kompetenzen der Fachpersonen im Hinblick auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Arbeitgebenden beitragen.

Anbieter von Supported Employment haben unterschiedliche Strategien bei der personellen Gestaltung des Akquisitionsbereiches. Einige Projekte beschäftigen eine Person zur Arbeitsplatzsuche, in anderen Fachdiensten gehört die Arbeitsplatzsuche zu den Aufgaben der Person, die auch für das Job Coaching zuständig ist. Wieder andere befähigen die Arbeits-

² Mit dem englischen Begriff „Jobcarving“ ist das Zuschneiden oder Schaffen eines Arbeitsplatzes in einem Betrieb entsprechend Bedarf und Voraussetzungen von Betrieb und Arbeitssuchenden gemeint.

³ Während in der Schweiz der Begriff Job Coaching vielfach gleichbedeutend mit Supported Employment für das Modell als ganzes verwendet wird, steht er in Deutschland und im europäischen Raum nur für die Phase nach Vermittlung und bezieht sich auf die Unterstützung und Einarbeitung am Arbeitsplatz.

chenden, sich selbst einen Praktikums- oder Arbeitsplatz zu suchen. Alle Anbieter von Supported Employment gehen dabei vermutlich davon aus, dass sie die Wünsche der Arbeitssuchenden vollkommen berücksichtigen. Es gibt aber Belege dafür, dass die Erwartungen Arbeitssuchender an eine mögliche Arbeitsstelle durch die fachlichen Grenzen der Fachpersonen eingeschränkt werden. Die Entscheidung, wer die Arbeitsplatzsuche durchführt, mag durch finanzielle und personelle Einschränkungen beeinflusst sein, doch obwohl jeder dieser Ansätze Vorzüge hat, scheint der Erfolg jedes Ansatzes von den Kompetenzen des jeweiligen Personals bzw. den Arbeitssuchenden abzuhängen.⁴

Ausserdem ist das Suchen eines Arbeitsplatzes für eine bestimmte Person mit den Methoden von Supported Employment ein anderer Ansatz, als das Suchen einer Person für einen bestimmten Job.

In vielen, wenn nicht in allen europäischen Ländern wird anerkannt, dass die Phase der Arbeitsplatzsuche ein verbesserungswürdiger und weiter zu entwickelnder Bereich ist. Fairerweise muss man den Anbietern von Supported Employment zugestehen, dass es schwierig ist, effiziente Arbeitsplatzakquisition durchzuführen, solange es wenig verfügbare und bewährte Aus- und Fortbildung zu diesem Thema gibt.⁵

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Die EUSE anerkennt den entscheidenden Beitrag, den die Akquisition von Arbeits- und Praktikumsplätzen bei Supported Employment spielt. Deshalb ist es wesentlich, dass dies auf professionelle und effiziente Weise durchgeführt wird. Eine gute Akquisition ist eine Voraussetzung für ein erfolgreiches „Job Matching“ (Passung von Bedarf und Fähigkeiten). Dies kann nur durch Fachpersonen von Supported Employment geschehen, die über entsprechende umfassende und detaillierte Informationen über den Arbeitsmarkt, verbunden mit dem Wissen über die regional ansässigen Betriebe, verfügen.

Während der Phase 2 (Erstellung eines Berufsprofils) sind die Fachpersonen dazu verpflichtet, in Zusammenarbeit mit dem/der Arbeitssuchenden so viele Informationen wie möglich über deren Situation zusammenzutragen. Ebenso wichtig ist, dass mit gleichem Engagement potentielle Arbeitgebende gesucht werden. Falls sich während der Analyse eines Betriebs herausstellt, dass dieser den Bedarfen des /der Arbeitssuchenden nicht entspricht, ist die Zeit und Anstrengung nicht verschwendet, denn dieses Wissen kann möglicherweise anderen Arbeitssuchenden nutzen.

⁴ Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

⁵ Siehe auch EUSE Positionen „Erstellung eines Fähigkeitsprofils“.

Die EUSE stellt fest, dass Aus- und Weiterbildungen für Fachpersonen von Supported Employment häufig fehlen. Es ist wichtig den entsprechenden Bedarf zu decken, sodass die Vermittlungserfolge durch Supported Employment erhöht werden können. Die alle zwei Jahre stattfindenden EUSE Konferenzen bemühten sich in der letzten Zeit, Workshops und Vorträge zu Arbeitsplatzsuche und Marketingmethoden anzubieten. Der Dachverband für Supported Employment unterstreicht, dass der/die Arbeitsuchende eine Rolle im Prozess der Arbeitsplatzsuche spielen muss. Supported Employment kann die Arbeit-suchenden befähigen, ihre eigenen beruflichen Wünsche zu ermitteln. Dies sollte die Chancen steigern, dass die Suche eines passenden Arbeitsplatzes erfolgreich verläuft. Durch die aktive Rolle in dem Prozess soll der/die Arbeitsuchende ermutigt werden, seinen/ihren Nutzen für einen geeigneten Betrieb zu sehen. Ihre/seine Kompetenzen und Begabungen werden gebraucht und geschätzt und ihre Bedeutung in der Gesellschaft kann durch die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ausserordentlich aufgewertet werden.

Wenn eine Liste von potentiellen Arbeitgebenden erstellt wird, müssen sowohl Arbeit-suchende als auch Fachpersonen beteiligt werden, und Arbeitsuchende sollten ermutigt werden zu ermitteln, welche Betriebe kontaktiert werden sollen. Nach der Auswahl der zu kontaktierenden Betriebe sollten die Details des Erstkontakts vereinbart und mit Zustimmung und Erlaubnis des/der Arbeitsuchenden durchgeführt werden.

Die Materialien, die wir verwenden, um die Vorteile von Supported Employment zu vermitteln, sollten widerspiegeln, dass wir es mit zwei unterschiedlichen Kundengruppen zu tun haben – den Arbeitgebenden und den Arbeitsuchenden. Marketing und Werbematerial sollten einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung aufzeigen. Empfehlenswert ist die Nutzung formeller und informeller Zugänge bei der Arbeitsplatzakquisition, denn dies erlaubt den Fachdiensten die Auswahl des geeignetsten Ansatzes für die jeweilige Situation.

Schlussfolgerungen

In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt der Arbeitsplatzsuche in der Erarbeitung der Bedürfnisse und Fertigkeiten der Arbeitsuchenden. Vermehrt sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, dass die Anbieter von Supported Employment stärker auch die Bedürfnisse von Arbeitgebenden analysieren und Anknüpfungspunkte und bessere Wege der Annäherung entwickeln müssen. Kreativität und Flexibilität werden benötigt, wenn Entscheidungen über die Wege der Arbeitsplatzsuche getroffen werden und es ist vor allem durch gute, hochwertige Aus- und Weiterbildungen möglich, die Methoden der Arbeitsplatzsuche zu verbessern.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Kontakte mit Arbeitgebenden“

EUSE Positionen „Supported Employment für Betriebe“

EUSE Positionen „Berufliche Weiterentwicklung“

3.6 Kontakte mit Arbeitgebenden

Einführung

Wenn Supported Employment erfolgreich sein soll, ist es wesentlich, dass Anbieter von Supported Employment sowohl mit Arbeitssuchenden als auch mit Arbeitgebenden arbeiten. Mitarbeitende von Supported Employment Anbietern fokussieren vorerst auf die Ermittlung der Kompetenzen und Begabungen der Arbeitssuchenden und gleichen diese Fähigkeiten mit dem Bedarf der Arbeitgebenden ab.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) im Hinblick auf Kontakte mit Arbeitgebenden bei Supported Employment dar.

Hintergrund

Supported Employment wurde in den 1970er und 1980er Jahren entwickelt, um Menschen mit Lernschwierigkeiten einen Zugang zu bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Seit der Gründung der EUSE 1993 ist das Angebot von Supported Employment in Europa schnell angewachsen. Gerade durch die Erweiterung der Zielgruppen auf alle Formen von Behinderungen und Benachteiligungen ist vermehrtes Bewusstsein für die Arbeit mit Arbeitgebenden unabdingbar geworden. In den Anfängen hat sich Supported Employment hauptsächlich auf den Unterstützungsbedarf der Arbeitssuchenden konzentriert, aber in letzter Zeit wurde zunehmend erkannt, dass ein Bewusstsein für den Unterstützungsbedarf der Arbeitgebende essentiell ist für die Sicherung von Vermittlungserfolgen. Es wird von den Anbietern von Supported Employment anerkannt und akzeptiert, dass sie ihre Kompetenzen und Methoden im Kontakt mit Betrieben weiterentwickeln müssen.

Die Themen

Im Rahmen von Supported Employment haben die Fachdienste vor allem in den Phasen 3 (Arbeitsplatzsuche), 4 (Kontakt mit Arbeitgebenden) und 5 (betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung) des Prozesses Kontakt mit Arbeitgebenden.¹ Es gibt Hinweise, dass Fachdienste von Supported Employment in der Phase 2 (Erstellung eines Fähigkeitsprofils) eine beachtliche Zeit mit der Ermittlung der Arbeitsplatzanforderungen für die Arbeitssuchenden verbringen. Aber wenig deutet darauf hin, dass die gleiche Energie und Zeit für

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>).

das Verständnis und die Hinwendung zu den Bedürfnissen von Arbeitgebenden aufgebracht werden. In Anbetracht der Tatsache, dass es das Recht von Arbeitgebenden ist, über die Gewinnung und Auswahl des Personals zu entscheiden, ist die Erkenntnis gerechtfertigt, dass Arbeitgebende in gleichem Masse Kundinnen und Kunden der Anbieter von Supported Employment sind. Zudem ist es sowohl für die Anbieter als auch für die Arbeitssuchenden erforderlich, ein Bewusstsein für den Arbeitsmarkt zu entwickeln, um sowohl den derzeitigen Bedarf als auch zukünftige Trends einschätzen zu können.

Anbieter von Supported Employment kontaktieren Arbeitgebende hauptsächlich mit der Absicht Arbeitsplätze und passende betriebliche Praktika zu ermitteln. Aber sie sollten sich bewusst sein, dass Arbeitgebende – neben der Gewinnung von Arbeitskräften – weitere Bedürfnisse haben können. Aus der Perspektive von Supported Employment spielt hierbei die Vermittlung von Wissen in Bezug auf Behinderung, öffentliche Subventionen und Förderprogramme sowie praktische Lösungen für Themen, die mit Gesundheit und dem Schutz und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusammenhängen, eine entscheidende Rolle.

Darüber hinaus benötigen Arbeitgebende häufig Unterstützung bei der Entwicklung und Einführung von guter Praxis und Strategien für die Beschäftigung von Arbeitnehmenden sowie Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen. Durch die Zusammenarbeit mit Anbietern von Supported Employment, können Arbeitgebende ihre Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung des Betriebs) erkennen und zeigen, und dies kann zudem die Förderung einer inklusiveren Gesellschaft bedeuten.

Es gibt Belege, dass es in Europa grosse Unterschiede in Bezug auf Ausbildungsmöglichkeiten gibt, die den Fachpersonen von Supported Employment insgesamt angeboten werden.² In einigen europäischen Ländern werden Ausbildungen und Abschlüsse in Supported Employment angeboten,³ während andere nur wenig Angebote für neues und bestehendes Personal vorzuweisen haben. Im Besonderen gilt dies für die bruchstückhaften Ansätze zu Fort- und Weiterbildungen in Bezug auf Arbeitsplatzsuche, Marketingmethoden, Arbeitsrecht und Gesetzgebung bezüglich Behinderung und allgemeine Kompetenzen im Hinblick auf die Kooperation mit Betrieben. Das Fehlen von verfügbaren Fort- und Weiterbildungen in diesen speziellen Bereichen hat eine nachteilige Wirkung im Kontakt mit Arbeitgebende des privaten und öffentlichen Sektors. Ein entscheidender Aspekt bei Supported Employment und ein Schlüssel zum Erfolg ist die Fähigkeit, die Anforderungen eines Betriebs mit den Kompetenzen des/der potentiellen Beschäftigten in Einklang zu bringen. Wenn die Passung richtig vorgenommen wurde, führt das zu einer Win-Win-Situation, wobei sowohl der Betrieb als auch der/die neue Mitarbeitende seine/ihre Ziele erreicht haben.

² Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

³ In der Schweiz bestehen vier berufsbegleitende Lehrgänge, die sich an den Prinzipien der EUSE orientieren. Mehr dazu unter www.supportedemployment-schweiz.ch (Aktivitäten/Weiterbildung)

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Die EUSE stellt fest, dass Arbeitgebende bei Supported Employment eine entscheidende Rolle spielen. Deshalb ist es unerlässlich, dass mit Arbeitgebenden während des Prozesses von Supported Employment auf professionelle und wirksame Weise zusammen gearbeitet wird. Ein strukturierter Ansatz kann zu mehr Erfolg in Bezug auf die **Passung der Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung mit den Anforderungen des Betriebs** führen. Das Personal von Supported Employment Anbietern muss gute Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt und die **zentralen Fragen der betrieblichen Beschäftigung** haben. Es muss ausserdem in der Lage sein, dieses Wissen für Arbeitgebende zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich sollten die **Fachpersonen von Supported Employment an der Tätigkeit von Arbeitgebenden interessiert sein** und ihren manchmal einzigartigen Bedarf im Hinblick auf Personal und Qualifizierung verstehen. Dies wird zum Aufbau einer starken Partnerschaft, zu gegenseitigem Vertrauen und Respekt führen und es ermöglichen, den Nutzen des Kontaktes mit den Fachdiensten für die Arbeitgebende sichtbar zu machen.

Wenn Anbieter von Supported Employment mit Arbeitgebenden zusammenarbeiten, müssen sie akzeptieren, dass Betriebe vorwiegend zur Gewinnerwirtschaftung geführt werden. Sie sollten zu jeder Zeit zeigen, dass sie **die Erreichung** dieses Ziels durch die Gewinnung von Personal über das Angebot unterstützen. Für Supported Employment reicht es nicht mehr auf das Argument zu vertrauen, dass es aus sozialer Sicht „richtig ist, das zu tun“. Fachdienste sollten zudem in der Lage sein zu vermitteln, dass es auch aus einem betriebswirtschaftlichen Blickwinkel die richtige Vorgehensweise ist, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Die Materialien zur Darstellung des Nutzens von Supported Employment sollten die Tatsache widerspiegeln, dass zwei unterschiedliche Kundengruppen bedient werden – die Arbeitgebenden und die Arbeitssuchenden. Marketing und Werbematerial sollten einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung beschreiben.

Die Anwendung von sowohl formellen als auch informellen Methoden bei der Arbeitsplatzsuche wird von der EUSE empfohlen, denn dies erlaubt den Anbietern von Supported Employment die Auswahl des für die jeweilige Situation geeignetsten Ansatzes.

Schlussfolgerungen

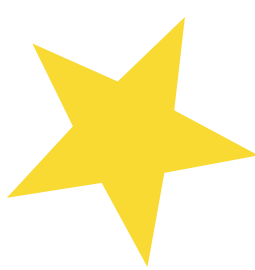
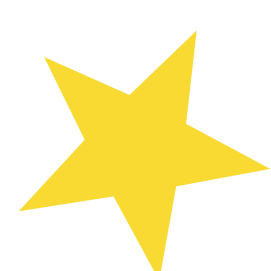
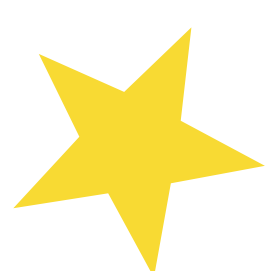
Es gibt die generelle **Erkenntnis** und Akzeptanz, dass Anbieter von Supported Employment mehr unternehmen sollten, um die Bedarfe von Arbeitgebenden zu erkennen und engere Arbeitsbeziehungen **aufzubauen**. Ohne Arbeitgebende gibt es keine Beschäftigungserfolge. Die Form der Kontaktaufnahme zu Arbeitgebenden sollte auf deren spezielle Situation und Umstände zugeschnitten sein. Ein einheitlicher Weg passt nicht für alle Betriebe. Durch **Aus- und Weiterbildung, Analyse und kontinuierliche Weiterentwicklung** können für alle Beteiligten durch **effiziente und effektive Arbeit mit Arbeitgebende** Erfolge erzielt werden.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Arbeitsplatzsuche“

EUSE Positionen „Supported Employment für Betriebe“

EUSE Positionen „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“



3.7 Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Einführung

Das Bereitstellen einer guten betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützung ist für viele Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen entscheidend für das Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im 5-Phasen-Prozess¹ von Supported Employment. Wirkungsvolle betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ist das Kernelement von Supported Employment und unterscheidet diese von üblichen Arbeitsvermittlungen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment bezüglich Unterstützung im Arbeitsprozess dar.

Hintergrund

Supported Employment begann mit der Erkenntnis, dass die Methoden des „zuerst Qualifizieren, dann Platzieren“ wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitragen. Mit der Entstehung der Strategie des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ legte sich der Schwerpunkt auf eine Qualifizierung im realistischen Kontext eines Betriebs durch Fachpersonen von Supported Employment anstatt in einer Rehabilitations-Einrichtung.

Die früher übliche Praxis war es, Einzelne zu platzieren und durch systematische Verfahren zu qualifizieren, wobei mitunter der Betriebskultur und der verfügbaren kollegialen Unterstützung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Durch die Weiterentwicklung und die Ausdehnung von Supported Employment auf eine grössere Anzahl von Arbeitsuchenden, war auch eine Weiterentwicklung der Unterstützung im Arbeitsprozess nötig, um den Bedürfnissen der relevanten Gruppen von Arbeitsuchenden auch weiterhin gerecht zu werden.

Supported Employment sollte heute eine grosse Bandbreite von betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten zu Verfügung haben, welche auf die jeweiligen Arbeitnehmenden mit Behinderungen, die Kollegen und den Betrieb zugeschnitten werden können. Die Arbeitnehmenden werden unterstützt, an den normalen Einführungen, Probe-

Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

zeiten, Durchführungs- und Arbeitsablaufentwicklungen teilzunehmen Unterstützung am Arbeitsplatz ist mehr als direktes Qualifizieren am Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft den KollegInnen die neuen Angestellten so weit wie möglich zu qualifizieren und zu unterstützen, dem Betrieb, innerbetriebliche Abläufe auch für Personen mit Behinderung zugänglich zu machen und den Arbeitnehmenden eine neue professionelle Rolle zu übernehmen und ihr Potential zu entwickeln.

Die Themen

Obwohl individualisierte Unterstützung am Arbeitsplatz für viele Personen mit Behinderung der Schlüssel für das Erlernen und das Erhalten des Jobs im allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sind die finanziellen Mittel für diese Unterstützung nach Vermittlung oft sehr limitiert. In vielen Ländern ist es nicht möglich, eine intensivere Unterstützung am Arbeitsplatz zu erhalten und üblicherweise ist die Zeit der Begleitung begrenzt. Das Ausmass der erforderlichen Unterstützung ist oft zu Beginn des neuen Jobs höher und kann systematisch über die Zeit abnehmen. Kontinuierliche Unterstützung sollte aber bei Bedarf der Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitgebenden verfügbar sein, da dies nachweislich ein Erfolgsfaktor im gesamten Prozess ist, ohne den der Verlust des Arbeitsplatzes riskiert wird.² Oft ist es sehr schwierig für notwendige längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz eine Förderung zu erhalten, während andererseits eine lebenslange Unterstützung in Institutionen für Menschen mit Behinderungen problemlos finanziert werden. Die kontinuierliche Unterstützung am Arbeitsplatz ist oft auf Krisenintervention verkürzt und ist nicht als Unterstützung der Beschäftigten konzipiert, die diesen aber eine Teilhabe an Ausbildung und beruflicher Entwicklung ermöglichen würde.³

Form und Umfang der Begleitung, derer Beschäftigte mit Behinderung, Kolleginnen sowie Kollegen und Betriebe bedürfen, hängt von den betroffenen Personen, der Zielgruppe und der Betriebskultur ab. Seit Supported Employment sich an Arbeitsuchende mit ganz unterschiedlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen richtet, musste auch das Angebot der betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützung weiter entwickelt werden, um weiterhin den Anforderungen von Beschäftigten und Arbeitgebenden gerecht zu werden. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass effektive Unterstützung am Arbeitsplatz mehr ist, als einfach ein Besuch am Arbeitsplatz. Sie beinhaltet hilfreiche, informative sowie emotionale Begleitung und Rückmeldung.

Einige Arbeitnehmende brauchen vermehrt Unterstützung, um im Betrieb neue Aufgaben zu lernen und bevorzugen eine regelmässige Begleitung durch Fachpersonen von Supported Employment Anbietern. Andere haben eine hochwertige Qualifikation, brauchen jedoch

² Vgl. Doose, S. (2012): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe-Verlag, Marburg; Corden, A./ Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People - Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

³ Siehe auch EUSE Positionen "Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg".

Unterstützung dabei, die neue professionelle Rolle zu übernehmen und Probleme mit Kolleginnen und Kollegen zu benennen und zu lösen. Sie bevorzugen deshalb teilweise eine Unterstützung ausserhalb des Betriebs. Darüber hinaus variiert das Ausmass der Unterstützung, das am Arbeitsplatz verfügbar sein sollte, von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz dient sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden mit Behinderung, wodurch es manchmal zu einem Konflikt bei der Zielsetzungen⁴ kommen kann. Es ist ein Balanceakt die Anforderungen von Betrieben wahrzunehmen und die Anpassung und Veränderungen anzuleiten, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erst ermöglichen.

Das Erscheinen von Mitarbeitenden von Supported Employment Anbietern an einem Arbeitsplatz kann Kolleginnen und Kollegen irritieren und den Menschen mit Behinderung stigmatisieren. Einige Beschäftigte, z. B. mit psychischen Problemen oder früherem Suchtmittelmissbrauch wollen ihre Probleme den Arbeitgebenden und Kollegen nicht immer eröffnen. Die zur Verfügung stehende Unterstützung von Kollegen, Familienmitgliedern und Betroffenen wird einerseits oft nicht systematisch genutzt, andererseits ist es schwierig, einzig auf die Unterstützung durch Kollegen angewiesen zu sein. Dies kann auch zu einer Überforderung der Kolleginnen und Kollegen führen.

Die verfügbare Unterstützung ist oft strikt auf arbeitsbezogene Themen begrenzt. Die Stabilität von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz ist jedoch von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt, die von Mitarbeitenden von Supported Employment Anbietern in Zusammenarbeit mit den anderen Partnern ebenfalls berücksichtigt werden müssen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Kernelement von Supported Employment ist es, all die verschiedenen betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützungen anzubieten, die es den Beschäftigten ermöglichen, eine geschätzte Mitarbeiterin oder ein geschätzter Mitarbeiter zu werden und zu bleiben. Job Coaching⁵ und Supported Employment stellen eine professionelle Strategie dar, die auf Arbeitnehmende, Kollegen und Kolleginnen sowie Arbeitgebende abzielt. Es ist wichtig, dass die Rolle der Mitarbeitenden von Supported Employment - Anbietern für alle beteiligten Parteien sehr klar und transparent ist. Unterstützung am Arbeitsplatz ist ein interaktiver Prozess in dem Beschäftigte erfolgreich unterstützt werden, neue Rollen zu übernehmen und ihre berufliche und persönliche Entwicklung voranzubringen. Unterstützung am Arbeitsplatz soll den Betrieben helfen, Diversity (Vielfalt)-Konzepte in ihrem Betrieb umzusetzen und erfolgreich Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und unterschiedlichem Unterstützungsbedarf einzubeziehen. Unterstützung am Arbeitsplatz und technische Hilfsmittel sollten unauffällig sein und in die Betriebskultur passen, kollegiale Unterstützung sollte ermutigt und ermöglicht werden.

⁴ Siehe auch EUSE Positionen "Kontakt mit Arbeitgebenden".

⁵ In Deutschland und im europäischen Raum wird der Begriff Job Coaching nur für die Phase nach Vermittlung verwendet und bezieht sich auf die Unterstützung und Einarbeitung am Arbeitsplatz.

Ein personenzentrierter Plan sollte die unterschiedlichen gemeinschaftlich erbrachten betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützungen abstimmen. Mit einem barrierefreien Aktionsplan, der auf dem in einer früheren Phase des Prozesses erstellten Berufsprofil einer Person sowie einer Analyse des Arbeitsplatzes und der Betriebskultur basiert, sollte die Ausbildung und die Unterstützungsleistung gesteuert werden. Die Qualifizierung und Unterstützung der Beschäftigten müssen zweckentsprechend sein und die Selbständigkeit am Arbeitsplatz und die Weiterentwicklung fördern.

Die Fachpersonen des Supported Employment sollten mit Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden Qualifizierungsmassnahmen und Lerninhalte, Arbeitsplatzanpassungen und Unterstützungsstrategien festlegen, die den individuellen Bedürfnissen entsprechen und in die Betriebskultur passen. KollegInnen und Arbeitgebende sollten aktiv an dem Prozess teilhaben und die notwendige Anleitung erhalten, um die neuen Mitarbeitenden erfolgreich zu integrieren. KollegInnen können als MentorInnen für die neuen Mitarbeitenden fungieren und sie im Betrieb unterstützen sowie als Kontaktperson für die Fachpersonen des Supported Employment zur Verfügung stehen.

Die Arbeitnehmenden sollen persönliche und systematische Unterstützung erhalten, um Arbeitsaufgaben zu lernen und durchzuführen und um sich erfolgreich in das Arbeitsteam zu integrieren. Sie sollten unterstützt werden, um an den allgemein üblichen Einführungen, Probezeiten und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Der Zuschnitt der Tätigkeiten und die Entwicklung von Arbeitshilfen können wirksame Mittel zur Arbeitsplatzanpassung sein und diesen so zugänglich wie möglich für die Beschäftigten zu gestalten. Fachpersonen der Supported Employment Anbieter sollten deshalb über allgemeine Kenntnisse über technische Hilfsmittel sowie über Fördermöglichkeiten für Arbeitsplatzanpassungen und Spezialausstattungen verfügen.

Unterstützung und Qualifizierung sollen flexibel und für die Entwicklung von Beziehungen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsplatzes einsetzbar sein und auch die Teilhabe an sozialen Ereignissen und Aktivitäten mit Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der Arbeit fördern.

Es ist wichtig, sich um regelmässiges Feedback unter den beteiligten Partnerinnen und Partnern zu bemühen und dies anzubieten. Fachpersonen der Supported Employment sollten als MediatorInnen zwischen ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und KollegInnen fungieren können. Im Falle von Schwierigkeiten ist die schnelle Reaktion zur Unterstützung der beteiligten Parteien erforderlich, um Probleme so früh wie möglich lösen zu können. Ein regelmässiger Kontakt und eine vertrauensvolle persönliche Beziehung mit Beschäftigten, KollegInnen und Arbeitgebenden ist die Basis für eine erfolgreiche Unterstützung durch die Fachpersonen des Supported Employment.

Beschäftigte sollten dabei unterstützt werden, die Arbeitsbedingungen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und einem regulären Arbeitsvertrag aushandeln zu können, der auch Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg beinhaltet. Beschäftigten sollte Unterstützung zur Teilnahme an innerbetrieblichen und ausserbetrieblichen

Weiterbildungen sowie an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Unterstützung und Assistenz sollte auch für Beschäftigte zur Verfügung stehen, die in eine bessere Position im Betrieb oder an einen anderen Arbeitsplatz wechseln wollen.

Die Unterstützung der/des Beschäftigten und des Betriebs sollte so intensiv und so lange wie notwendig bereitgestellt werden. Der Unterstützungsbedarf von Mitarbeitenden mit Behinderungen verschwindet nicht mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages in einem Betrieb. Nachdem eine intensive betriebliche oder ausserbetriebliche Unterstützung nicht mehr nötig ist, sollte die Fachperson des Supported Employment eine Vereinbarung für mögliche nachfolgende Unterstützung, bzw. Beratung von Beschäftigten und Betrieben treffen. Die Fachperson des Supported Employment sollte mit Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in Kontakt bleiben, weil dies eine wirksame Methode zur Krisenprävention ist und die Möglichkeit bietet, einen Arbeitsplatz durch eine gute Zusammenarbeit zu sichern. Arbeitnehmende und Arbeitgebende sollten wann immer es nötig ist den Anbieter für Supported Employment kontaktieren können.

Schlussfolgerungen

Eine gute betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ist ein Kernelement von Supported Employment, und macht dieses zu einer erfolgreichen Methode, um für Menschen mit Behinderung eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und zu erhalten. Studien belegen, dass für Menschen mit Behinderungen unterstützte Arbeitsplätze dauerhafter sind als nicht unterstützte. Dennoch sind Förderungen in vielen europäischen Ländern für längerfristige und gemeinwesenorientierte Unterstützung sehr begrenzt bzw. nicht verfügbar. Diese muss aber erhöht werden, um positive Effekte von betrieblicher und ausserbetrieblicher Unterstützung vollständig nutzen zu können.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Kontakt mit Arbeitgebenden“

EUSE Positionen „Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg“

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment“

3.8 Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Einführung

Das Recht auf Bezahlung für Arbeit zählt zu den elementaren Prinzipien im Modell von Supported Employment.

Dieses Positionspapier legt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) zu den Fragen, die mit bezahlter und unbezahlter Arbeit bei Supported Employment in Europa im Zusammenhang stehen, dar.

Hintergrund

Die EUSE wurde 1993 gegründet und definiert Supported Employment als *“das Unterstützen von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“*.¹

Während weltweit geringfügige Variationen der Definition existieren, gibt es eine allgemeine Übereinkunft darüber, dass Arbeitnehmende bei Supported Employment das tarifliche bzw. ortsübliche Gehalt für die geleistete Arbeit erhalten sollen. Trotz der allgemeinen Anerkennung des elementaren Prinzips von bezahlter Arbeit bleibt die Sorge, dass KlientInnen bei Supported Employment nicht immer das übliche Gehalt bzw. den Mindestlohn (wenn ein solcher existiert) oder überhaupt eine Bezahlung erhalten.

Die Themen

Die Fragen, die zu bezahlter und unbezahlter Arbeit diskutiert werden, fassen in der Behauptung einiger Organisationen in Europa, dass sie zwar Supported Employment anbieten, aber aufgrund des Fehlens von Gehaltszahlungen dieses Basiselement des Modells von Supported Employment nicht erfüllen können (bezahlte Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt).

¹ Europäischer Dachverband für Supported Employment – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Zur Klärung ist es wichtig festzuhalten, was Supported Employment gemäss der vereinbarten Definition nicht ist:

- Betriebliches Praktikum – die geleistete Arbeit wird nicht bezahlt
- Ehrenamtliche Arbeit – die geleistete Arbeit wird nicht bezahlt
- Berufsausbildung – das ist keine Arbeit im eigentlichen Sinn²

Obwohl Praktika und ehrenamtliche Arbeit selbst nicht zu Supported Employment zählen, ist es wichtig festzuhalten, dass sie zulässige und wichtige Methoden sein können, um Erfahrungen, Wissen und Selbstvertrauen in einem Arbeitsumfeld aufzubauen und um Individuen zu einer Beschäftigung zu verhelfen. Beides sind mögliche Wege für Arbeitgebende, ihre zukünftigen Mitarbeitenden kennen zu lernen und können deshalb ihre Bereitschaft zur Anstellung erhöhen.³

Dennoch besteht die Gefahr, dass - falls Personen in Praktikumsstellen oder in ehrenamtlicher Arbeit (d.h. in unbezahlten Jobs) bleiben - diese als arbeitend betrachtet und in dieser Situation belassen werden, ohne dass sie die Möglichkeit bekommen in Richtung Erwerbsarbeit weiterzugehen. Es gibt auch Hinweise, dass einige Fachdienste von Supported Employment Arbeitssuchenden bezahlte Arbeitsstellen nicht zugänglich machen - oft allerdings aus nachvollziehbaren Gründen, wie z. B. dem Verlust von Sozialleistungen oder fehlender Fähigkeiten in Bezug auf das Ausführen von Aufgaben in bezahlten Leistungsbereichen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Das Modell von Supported Employment dreht sich um Unterstützungsmassnahmen für Menschen, die erwerbstätig sind, also ein bezahltes Arbeitsverhältnis haben. Mit bezahlter Arbeit meinen wir:

Mitarbeitende, die im Rahmen von Supported Employment unterstützt werden sollten entsprechende Bezahlung für die geleistete Arbeit erhalten. Falls ein staatlicher Mindestlohn existiert, sollte zumindest dieser bezahlt werden. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen (d.h. Urlaubsanspruch, Sozialversicherungsbeiträge und übrige Leistungen) sollten jenen anderer Arbeitnehmenden entsprechen.

Die EUSE akzeptiert den Bedarf und den Wert eines gewissen Spektrums an Massnahmen in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen zur Erreichung einer Beschäftigung. Dennoch ist Erwerbsarbeit (bezahlte Arbeit) das anerkannte Recht jedes

² In der Schweiz verwendet das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) den Begriff ‚Supported Education‘ als Variante des Supported Employment: Statt wie traditionell üblich in einer Rehabilitationseinrichtung werden Menschen mit einer Beeinträchtigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet und dort durch Fachpersonen des Supported Employment unterstützt. Siehe auch Definitionen in Kapitel 6.

³ Weitere Details, siehe EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“.

Menschen und ein elementarer Aspekt des Modells von Supported Employment, der von allen Anbietern von Supported Employment als abschliessendes Ziel übernommen werden sollte.

Unbezahlte Arbeit wie z. B. Schnuppertage, betriebliche Praktika und Freiwilligenarbeit sind selbst kein Supported Employment. Dennoch ist anzuerkennen, dass sie als weiterführende Aktivitäten hin zu gesicherter bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt sinnvoll sein können. Diese Aktivitäten sollten aber zeitlich limitiert werden und besonders dann zum Einsatz kommen, wenn sie einem tatsächlichen Bedarf und den vereinbarten individuellen Ansprüchen des/ der Arbeitsuchenden entsprechen.

Schlussfolgerungen

Die EUSE befürwortet nachdrücklich bezahlte Arbeit als das Recht jeder Person, die eine Beschäftigung auf Basis des Modells von Supported Employment sucht. Die EUSE akzeptiert andere vorkommende „unbezahlte“ Arbeitsmöglichkeiten als Teil eines individuellen Weges hin zu bezahlter Arbeit. Diese Arbeitsform sollte aber nur vorübergehend sein und dem spezifischen Zweck der Verbesserung der Fähigkeiten des Einzelnen dienen und die Weiterentwicklung und den Zugang zu bezahlter Arbeit bewirken.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien“

EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“

EUSE Positionen „Kontakte mit Arbeitgebenden“

3.9 Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg

Einführung

Das Erlangen eines Arbeitsplatzes ist nicht das Ende der individuellen Entwicklung, sondern eine Stufe in einem permanenten Prozess. Kaum jemand erwartet heute, auf ein und demselben Arbeitsplatz bis zum Ende des Erwerbslebens zu bleiben. Der sich wandelnde Arbeitsmarkt verlangt Flexibilität. Arbeitnehmende können ihre beruflichen Chancen durch kontinuierliche Weiterbildung verbessern. Die meisten Arbeitnehmenden wollen ihre Kompetenzen und Erfahrungen weiterentwickeln, weil sich dadurch neue Karrierechancen eröffnen und Selbstvertrauen, Ansehen und Unabhängigkeit aufgebaut werden können.

Hintergrund

Das Modell von Supported Employment ermöglicht für Menschen mit Behinderungen den Zugang zu bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Phase 5 des Prozesses von Supported Employment (Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung) beschreibt den Bedarf an kontinuierlicher Unterstützung für Beschäftigte, nicht nur um den Übergang in eine Arbeit zu erleichtern, sondern auch um Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung zu schaffen. Ziel individueller beruflicher Weiterentwicklung ist es deshalb nicht nur die Nachhaltigkeit der bestehenden Arbeitsstelle zu festigen, sondern auch neue Karrieremöglichkeiten in einem dynamischen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Zudem sollte das Modell von Supported Employment gewährleisten, dass Beschäftigte durch die Entfaltung von praktischer, sozialer sowie arbeitsplatzbezogener Selbständigkeit weniger abhängig von der Unterstützungsleistung von Fachdiensten werden. Die Unterstützung sollte ausserdem dem Erwerb und der Entwicklung von Soft-Skills (sozialen und emotionalen Fähigkeiten) dienen und die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen fördern.

Die Themen

Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt ändern sich ständig, da Technologien und demographische Veränderungen auf die Beschaffenheit der regionalen Arbeitsmarktmöglichkeiten wirken. Es wird zunehmend ein untrennbarer Zusammenhang von Kompetenzen und dem Finden von Arbeitsplätzen wahrgenommen. Die politischen Strategien der Regierungen spiegeln dies wider. Kein Arbeitsplatz wird derzeit als langfristig sicher betrachtet und Beschäftigte, die

kontinuierlich an ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten, ihren Kenntnissen und ihrem Fachwissen arbeiten, sind in einer wesentlich besseren Position, ihre Arbeitsstellen zu erhalten bzw. ihre beruflichen Karrieren im Hinblick auf ihre Berufswünsche oder die wechselnde Wirtschaftslage zu verändern.

Menschen mit Behinderungen haben tendenziell ein niedrigeres Qualifizierungsniveau als die durchschnittliche Bevölkerung und sind daher gegenüber wirtschaftlichen Veränderungen besonders gefährdet. Sie sind überrepräsentiert in Arbeitsstellen auf Einstiegsniveau und haben es meist schwerer, höher qualifizierte Arbeitsplätze, die sich in wissensbasierten Wirtschaftszweigen eröffnen,¹ zu erlangen.

Häufig werden Beschäftigte mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, nicht mehr zu dem Klientenkreis von Supported Employment gezählt. Dies kann auch als Widerspruch gesehen werden. Soll Supported Employment dazu dienen, einen Job zu finden und sollte die Unterstützung dann „ausklingen“, um es dem/der Beschäftigten zu ermöglichen, ohne dauerhafte Unterstützung im Betrieb integriert zu sein? Oder sollte es in Betracht gezogen werden, dass die Unterstützung längerfristig und ggf. das gesamte Arbeitsleben währt und auch benötigt wird, um weitere Interventionen bezüglich des beruflichen Aufstiegs oder der Karriereentwicklung zu ermöglichen? Es gibt sicherlich Vorzüge bei beiden Positionen, aber tatsächlich ist es in den meisten Ländern so, dass Dienstleistungen bei Supported Employment begrenzt sind und Fachdienste bereits damit kämpfen, dem existierenden Bedarf gerecht zu werden, auch ohne den zusätzlichen Druck eine Person bei einem Arbeitsplatzwechsel als Teil der beruflichen Entwicklung zu begleiten.²

Menschen mit Behinderungen, die sich an einen Fachdienst zur beruflichen Integration wenden, waren vielfach nur kurze Zeit oder noch gar nie in einem Beschäftigungsverhältnis und haben darum kaum die Möglichkeit gehabt, Qualifikationen zu erlangen oder bestehende Qualifikationen zu erweitern. Dies gilt auch für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen,³ die Arbeitgebende übereinstimmend als Bedarf herausstreichen, nämlich die sozialen und emotionalen Fähigkeiten (Soft-Skills) wie z.B. Team-, Kommunikations-, Beziehungs- und Problemlösefähigkeiten sowie Zuverlässigkeit.

Herkömmlicherweise konzentrieren sich Anbieter von Supported Employment auf das Erreichen eines Arbeitsverhältnisses und unterstützen die Qualifizierung einer Person für die Durchführung der an einem konkreten Arbeitsplatz erforderlichen Aufgaben. Die Unterstützung nimmt meist ab, wenn die Arbeitnehmenden ausreichend Fähigkeiten zur Durch-

¹ Shima/ Zólyomi/ Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Wien.

² Die weitere Begleitung am Arbeitsplatz nach einer Vermittlung, wie sie in Deutschland im Anschluss an die innerbetriebliche Qualifizierung nach § 38 a SGB IX vorgesehen ist, ist insofern im europäischen Vergleich eine Ausnahme.

³ Der Begriff Schlüsselqualifikationen bezieht sich hier auf Fähigkeiten im sozio-emotionalen Bereich, wie Selbstständigkeit, Methodenkompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kreativität, Eigeninitiative, Zielstrebigkeit, Verantwortungsbewusstsein.

führung dieser Aufgaben zeigen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen in der Verantwortung der Arbeitgebenden gesehen wird. Nicht alle Arbeitgebenden stellen jedoch von sich aus fest, ob bei ihren Arbeitnehmenden Qualifizierungsbedarf besteht oder sind bereit, diesen zu erfüllen. Die Verantwortung kann daher auch bei dem/der Beschäftigten liegen, Bildungsangebote sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes zu finden. Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen wird manchmal durch die Reflexion von Selbst- und Fremdeinschätzungen unterstützt; viele Betriebe beachten dies aber kaum.

Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen können helfen, das Selbstwertgefühl zu stärken und eine Arbeitsplatzbindung zu fördern, sodass Arbeitnehmende dem Betrieb langfristig erhalten bleiben. Weiterbildung und die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen können Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg eröffnen und eine Abnahme der Abhängigkeit von externer Unterstützung und damit von Stigmatisierung bewirken.

Oft kann der Aufbau von emotionalen und sozialen Fähigkeiten einen zusätzlichen Nutzen für die Förderung der sozialen Unabhängigkeit darstellen und erweiterte Möglichkeiten für ein selbständiges Leben schaffen. Es kann helfen, die Personen zu stärken und individuelle Wünsche zu entwickeln.

Das Potential für berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg wird auch durch den regionalen Arbeitsmarkt und die Verfügbarkeit von passenden Stellen, die die Interessen und Wünsche der Arbeitssuchenden bzw. der Beschäftigten treffen, beeinflusst.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Berufliche Weiterentwicklung sollte während und nach dem Prozess von Supported Employment⁴ eine wichtige Rolle spielen. Während des Prozesses der Begleitung am Arbeitsplatz sollten Möglichkeiten für die berufliche (Weiter-) Entwicklung und den beruflichen Aufstieg festgestellt und Verbesserungspotentiale herausgefunden werden. Die Arbeitnehmenden sollten unterstützt werden, externe und interne berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu beachten, um dann eine im Hinblick auf Möglichkeiten und Verfügbarkeit fundierte Entscheidung zu treffen. Aktivitäten zur beruflichen Weiterentwicklung sollten auch die lokalen und regionalen Beschäftigungstrends und den Arbeitsmarktbedarf bedenken.

Sehr häufig sind die Ressourcen der Fachdienste beschränkt und der Aspekt der Weiterbildung von bereits beschäftigten Menschen mit Behinderung wird zu Gunsten der Unterstützung von Arbeitssuchenden, bzw. Arbeitnehmenden deren Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt es zu erhalten gilt, vernachlässigt. Der Europäische Dachverband für Supported Employment stellt fest, dass die kontinuierliche Unterstützung der beruflichen Entwicklung im Prozess von Supported Employment auch eine Frage der vorhandenen Finanzierung ist.

⁴ Siehe auch EUSE Positionen „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“.

Die EUSE sieht die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wichtigen Teil des Prozesses von Supported Employment, der mit entsprechenden Mitteln ausgestattet werden muss.

Die Anbieter von Supported Employment müssen ein Gleichgewicht zwischen Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der Arbeitsplatzerlangung und Langzeitbegleitung von Beschäftigten finden. Sie müssen auch berücksichtigen, dass nicht alle Arbeitnehmenden eine Veränderung wollen und dass viele mit ihrem existierenden Job und den Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Das trifft im Besonderen dann zu, wenn ein passender Arbeitsplatz gefunden und sichergestellt wurde, dass Beschäftigte eine fundierte Entscheidung in Bezug auf ihre Arbeitswünsche und – vorlieben getroffen haben. Die berufliche Aus- und Weiterbildung rückt zunehmend in das Blickfeld von Regierungen, Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden zunehmend finanziert. Bei ausreichender Finanzierung sollten die Fachdienste Betriebe und Beschäftigte dabei unterstützen, dass auch Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit Behinderungen diese Qualifizierungsangebote erhalten und in Anspruch nehmen. Langfristiges persönliches Planen auf Basis individueller Entwicklungspläne sollte damit verbunden werden und der Zugang zu entsprechender Beratung und zu geeigneten Bildungsangeboten unterstützt werden.

Methoden zur Arbeitsplatzanalyse können als Perspektive für die Entwicklung von individuellen Handlungs- und Qualifizierungsplänen verwendet werden und Menschen können unterstützt werden, staatlich finanzierte Qualifizierungsangebote in Anspruch zu nehmen, aber die entscheidende Aufgabe für die Fachdienste von Supported Employment ist die Förderung der persönlichen Motivation und der persönlichen Wünsche.

Schlussfolgerungen

Anbieter von Supported Employment sollen die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wesentlichen Teil im Prozess von Supported Employment wahrnehmen und sich um die entsprechenden Mittel für diese Aktivität bemühen. Für das partnerschaftliche Arbeiten mit Kundinnen, Arbeitgebenden und Ausbildungseinrichtungen, ist es wichtig, Qualifizierungsangebote auszuhandeln, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen, bessere und weitere berufliche und soziale Chancen ihren Wünschen entsprechend wahrzunehmen. Die EUSE erkennt an, dass es angesichts knapper Ressourcen außerordentlich schwierig ist, ein Gleichgewicht herzustellen zwischen dem Bereich der Vermittlung in Arbeitsplätze und der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und der Unterstützung beim Wechsel in einen neuen Arbeitsplatz.

Weiterer Lesestoff

EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Supported Employment“

EUSE Positionen „Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung“

3.10 Supported Employment für Betriebe

Mit dem Konzept Supported Employment werden Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen bei der Erlangung und Erhaltung von bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.

Anbieter von Supported Employment gewährleisten, dass auf die Anforderungen und Anliegen von Arbeitgebenden in Bezug auf die Gewinnung neuen Personals in effizienter und professioneller Weise eingegangen wird.

Bei den Anbietern von Supported Employment arbeiten qualifizierte Fachpersonen. Sie arbeiten mit Arbeitgebenden und potentiellen Arbeitnehmenden zusammen und stimmen die Anforderungen der Betriebe mit den Fertigkeiten und Fähigkeiten der potentiellen Mitarbeitenden ab.

Der Nutzen für die Arbeitgebenden

- Die Anbieter von Supported Employment bieten Ihnen eine kostenlose und zuverlässige Dienstleistung zur Gewinnung neuen Personals.
- Supported Employment wird Ihnen den Zugang zu geeigneten potentiellen Arbeitnehmenden ermöglichen. Die Anbieter werden Ihnen nur jene Arbeitssuchenden vorstellen, die auch tatsächlich in der Lage sind, die für Sie erforderlichen Aufgaben zu übernehmen.
- Für Sie und Ihre neuen Mitarbeitenden wird es möglich sein, eine kontinuierliche Unterstützung durch eine erfahrene und qualifizierte Fachperson zu erhalten. Damit ist die weitere erfolgreiche Abstimmung zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer gewährleistet.
- Die Supported Employment Fachpersonen werden Sie bei Ihrer Personalakquise und Ihren Auswahlverfahren – durch das Zusammenbringen des geeigneten Beschäftigten mit dem passenden Job – unterstützen und im Interesse Ihres Betriebs engagierte und langfristige Mitarbeitende anwerben und erhalten.
- Wenn Sie Menschen mit Behinderungen oder anderen Benachteiligungen einstellen, kann dies zu Umsatz- und Gewinnsteigerungen für Ihren Betrieb führen, z. B. durch die Zunahme von Kundinnen und Kunden aus Familien und Freundeskreis sowie aus der allgemeinen Öffentlichkeit.
- Die Supported Employment Fachpersonen bieten Ihnen alle notwendigen Informationen und Beratungen im Hinblick auf mögliche finanzielle Anreize und Förderungen.

- Bei der Koordination von benötigter Qualifizierung für neue Beschäftigte werden Sie nach Bedarf vom Supported Employment Anbieter unterstützt.
- Supported Employment kann Ihr Unternehmensprofil bereichern, weil es Ihnen erlaubt, sich als ein Unternehmen zu präsentieren, dass die Chancengleichheit fördert.
- Durch die Nutzung des Angebotes von Supported Employment können Betriebe und Unternehmen Ihre Anerkennung und Ihr Engagement bezüglich Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen) darstellen.

Hintergrund von Supported Employment

Supported Employment entstand in den 1970er Jahren in den USA und in Kanada und verbreitete sich weltweit. Der Europäische Dachverband für Supported Employment wurde 1993 gegründet, um die Entstehung von Supported Employment in Europa zu fördern. Als Betrieb haben Sie die Möglichkeit an einer weltweiten Dienstleistung teilzuhaben, die sowohl für Ihren Betrieb als auch für Menschen aus benachteiligten Gruppen Vorteile bringt.

Erfolg durch Passung von Anforderungen und Kompetenzen

Durch die Erstellung von detaillierten Profilen werden die Kompetenzen und das Interesse von Arbeitsuchenden mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang gebracht. Eine gelungene Passung ist ein Erfolg sowohl für den Betrieb als auch für die Arbeit-suchenden.

Erfolg durch Unterstützung

Durch die Anbieter von Supported Employment stehen für Arbeitssuchende, für die Kolleginnen und Kollegen und für die Arbeitgebenden geeignete Unterstützungsmassnahmen zur Verfügung. Die personelle Unterstützung durch Job Coaches im Betrieb kann ggf. durch finanzielle Förderungen ergänzt werden.

Supported Employment kann sowohl von öffentlichen als auch von privaten Unternehmen in allen Grössen in Anspruch genommen werden.

Finanzielle Vorteile durch die Zusammenarbeit mit Anbietern von Supported Employment

Das Angebot von Anbietern des Supported Employment ist eine professionelle, qualifizierte und kostenlose Dienstleistung. Sie können Ausgaben für Anzeigenschaltungen oder Personalbeschaffung einsparen, z. B. müssen Sie nicht Dutzende von Lebensläufen und

Bewerbungsschreiben durcharbeiten. Eine Qualifizierung der zukünftigen Beschäftigten wird – wenn nötig – ohne Kosten am Arbeitsplatz angeboten.

Wirkung von Supported Employment

Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeitende, die durch den Prozess von Supported Employment gewonnen wurden, von Arbeitskolleginnen und -kollegen gut aufgenommen und gefördert werden und sich gute Arbeitsbeziehungen entwickeln. Die Fachpersonen der Anbieter von Supported Employment können Ihnen helfen, Abläufe für die systematische Einführung und Weiterentwicklung der Beschäftigten mit Behinderungen zu entwickeln, wodurch eine Verbesserung von Produktivität und Effizienz erzielt werden kann.

Für weitere Informationen zu Supported Employment und Arbeitsintegration wenden Sie sich bitte an:

Geschäftsstelle Supported Employment Schweiz

Lorrainestrasse 52 / Postfach 6964

3001 Bern

Tel. 031 321 62 72

E-Mail: info@supportedemployment-schweiz.ch

www.supportedemployment-schweiz.ch

3.11 Supported Employment und politisch Verantwortliche

Einführung

Die entscheidenden Herausforderungen für nationale und europäische politische Strategien betreffend Menschen mit Behinderung sind niedrige Beschäftigungsraten, hohe Arbeitslosigkeitssraten und eine eher hohe Abhängigkeit von Sozialleistungen. Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Menschen haben häufig Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt einzutreten und ein erhöhtes Risiko wieder hinausgedrängt zu werden. Die zukünftige Herausforderung ist es, politische Strategien zu fördern, die Menschen ermutigen und ermächtigen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen und dort zu verbleiben.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment (EUSE) zu den wichtigsten Aspekten von Supported Employment dar. Supported Employment hat sich als eine erfolgreiche Strategie zur Förderung und zur Erhöhung der Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen erwiesen. Dieser Text erläutert die Ansätze, Methoden und Wirkungen von Supported Employment als eine proaktive politische Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Hintergrund

Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die von der UN- Generalversammlung am 13. Dezember 2006¹ verabschiedet wurde, ist ein rechtsverbindliches Abkommen und erfordert demnach die Bezugnahme der nationalen Gesetzgebungen. Staaten müssen die gesetzliche Übereinstimmung mit den Prinzipien der Konvention gewährleisten, wie z. B. die Verpflichtung, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am sozialen, politischen und kulturellen Leben sicherzustellen – und ihr gleiches Recht zu arbeiten und ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung ist auch ein entscheidendes Thema im Aktionsplan der Europäischen Union für Menschen mit Behinderungen für 2008 und 2009. EU-Richtlinien und die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen nehmen explizit auf die Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und die Beseitigung von Diskriminierung Bezug. Darüber hinaus legt das ge-

¹ Diese Konvention wurde bis 2014 von 146 Staaten unterzeichnet und von 100 Staaten - darunter der EU - ratifiziert. In der Schweiz ist die Konvention seit Mitte April 2014 ratifiziert.

meinsame europäische Prinzip der „Flexicurity“² (Flexibilität und Sicherheit), bestätigt vom Europäischen Rat am 24. Dezember 2007, den gemeinsamen Rahmen für Die Integration der Flexicurity-Strategien in den Mitgliedstaaten der EU fest,

Deshalb sind politische Entscheidungstragende herausgefordert, gesetzliche Massnahmen und Arbeitsmarktstrategien zu implementieren, die diese Entwicklungen reflektieren.

Die Themen

Supported Employment ist ein Modell, mit dem Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen bei der Erlangung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes kontinuierlich unterstützt werden. Es ist ein personenzentrierter Ansatz zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe. Supported Employment wendet sich an alle Menschen mit Behinderungen, ungeachtet ihrer Einschränkungen. Das Konzept wurde in den 1970er Jahren in Nordamerika entwickelt und fand seinen Weg nach Europa in den 1980er Jahren. Die auf dem Einzelfall basierende Methode ist durch den folgenden 5-Phasen-Prozess definiert, der dem Prinzip des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ folgt, das während der letzten beiden Dekaden als Modell für gute Praxis anerkannt wurde.⁴

- **Orientierung und Beauftragung:** Alle Informationen, die es den Einzelnen möglich machen eine fundierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie Supported Employment nutzen wollen, werden zur Verfügung gestellt.
- **Erstellung eines Berufsprofils:** Die Unterstützung von Personen zur Identifizierung der Kompetenzen, beruflichen Vorlieben und Wünsche.
- **Arbeitsplatzsuche:** Die Suche nach einem Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten.
- **Kontakte mit Arbeitgebenden:** Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Arbeit-suchenden zur Klärung verschiedenster Themenbereiche einschliesslich allgemeiner Arbeitsbedingungen, erforderlicher Kompetenzen, erforderlicher Unterstützung durch Fachdienste und/ oder der verfügbaren Unterstützung im Betrieb.
- **Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung:** Unterstützung für Klientinnen, Klienten und Arbeitgebende entsprechend den Anforderungen.

² European Commission (2007): COM(2007) 359 final - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Brussels. Flexicurity ist eine politische Strategie zur gleichzeitigen und absichtlichen Erhöhung der Flexibilität der Arbeitsmärkte, Arbeitsorganisationen und Arbeitnehmende-Arbeitgebende-Beziehungen einerseits und der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit andererseits.

³ In der Schweiz hat das Bundesamt für Sozialversicherung 2007 einen Bericht zu Flexicurity und ihrer Bedeutung für die Schweiz publiziert (BSV Forschungsbericht 14/07)
<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/>

⁴ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses von Supported Employment siehe auch www.supportedemployment-schweiz.ch

Die Ansätze und das Ausmass, indem das Ideal von Supported Employment durch Anbieter von Supported Employment umgesetzt werden kann, variieren innerhalb Europas, aber folgende drei Hauptprinzipien werden von allen anerkannt:

1. **Bezahlte Arbeit** – Jede Person soll ein der geleisteten Arbeit entsprechendes Gehalt erhalten – falls ein nationaler gesetzlicher Mindestlohn existiert, soll zumindest dieser oder das ortsübliche Gehalt bezahlt werden.
2. **Allgemeiner Arbeitsmarkt** – Menschen mit Behinderungen sollen als reguläre Arbeitnehmende tätig sein, mit gleichem Einkommen, gleichen Arbeitsbedingungen wie andere Beschäftigte in öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Wirtschaft- bzw. Arbeitsbereichen.
3. **Kontinuierliche Unterstützung** – Dies bezieht sich auf Unterstützung im weitesten Sinn während einer bezahlten Beschäftigung. Die Unterstützung ist individualisiert und richtet sich nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Im Hinblick auf die politischen Strategien zur Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen und zu Dienstleistungen von Supported Employment können die folgenden Diskussionsbereiche identifiziert werden:

- Trotz des steigenden Angebots von Supported Employment während der letzten beiden Dekaden wird in vielen Staaten das vorhandene Potential nicht vollständig genutzt. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen ist noch immer nicht zufriedenstellend, wie niedrigere Beschäftigungsraten und geringere Verdienste zeigen.⁵ Eine aktuelle Studie weist darauf hin, dass in vielen Staaten geschützte Beschäftigung immer noch die vorrangig gewählte Massnahme ist und somit gewisse Ansätze von „spezieller und gesonderter Beschäftigung“ erhalten bleiben – obwohl die Vorteile von Supported Employment für Arbeitsuchende, Betriebe und Gesellschaft offensichtlich sind. Statistiken zeigen, dass die Anzahl der Menschen mit Behinderungen in geschützter Beschäftigung in vielen Staaten Europas seit dem Jahr 2000 zugenommen hat. Die Förderung von Aktivitäten des Supported Employment in diesen Staaten impliziert einen Paradigmenwechsel in Richtung eines „Mainstreaming von Behinderung“, das nicht nur spezielle Dienstleistungsangebote im Hinblick auf Beschäftigung beinhaltet, sondern auch Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Bereichen bereichsübergreifende Politik).⁶
- Ein Thema, das genaue Betrachtung erfordert, ist die Motivation für Arbeitsuchende an Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilzunehmen. Die Angst vor dem Verlust von Sozialleistungen – und das könnte das Ergebnis der Massnahmen in vielen Ländern sein – behindert Menschen mit Behinderung eine bezahlte Arbeit auf dem

⁵ OECD (2003): *Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people*. OECD, Paris. (deutsch: OECD (2003) Behindertenpolitik zwischen Beschäftigung und Versorgung, Europäisches Zentrum, Campus Verlag Frankfurt/New York).

⁶ European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25*. European Centre, Wien.

allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht zu ziehen. Evaluationen zeigen, dass Rechtsvorschriften es Empfängerinnen und Empfängern von finanziellen Unterstützungsleistungen erschweren eine Arbeit auszuprobieren, ohne mit finanziellen Verlusten konfrontiert zu werden. Aber es gibt Belege, dass dies durch staatliche bereichsübergreifende Strategien reduziert werden könnte (z. B. Kooperation von Ministerien/Bundesämtern).⁷

- Politische Strategien für Menschen mit Behinderungen zielen in der Regel auf eine grosse und heterogene Gruppe ab. Die Vielfältigkeit dieser Gruppe ist eine der Herausforderungen, wenn politische Strategien für Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter erfolgreich implementiert werden sollen. Deshalb muss eine effektive Politik alle Menschen mit Benachteiligungen erreichen – unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse – um die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktintegration zu erhöhen.
- Eine aktuelle Forschungsarbeit zeigt, dass Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik zunehmend als eine Strategie betrachtet werden, die negativen Wirkungen des demographischen Wandels zu bewältigen, wie z. B. den mittelfristig erwarteten Arbeitskräftemangel. Die Erhöhung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Erwerbstätigkeit scheint eine geeignete Strategie für die bessere Nutzung eines bisher zu wenig beachteten Arbeitskräftepotentials.

Das gemeinsame europäische Prinzip der Flexicurity wurde vom Europäischen Rat bestätigt und die Europäische Kommission ist zur Erkundung der Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Flexicurity verpflichtet. Flexicurity wird von der Europäischen Kommission als Mittel zur weiteren Implementierung der Lissabon Strategie, zur Schaffung von mehr und besseren Jobs, zur Modernisierung des Arbeitsmarktes sowie zur Förderung von guter Arbeit durch neue Formen von Flexibilität und Sicherheit zur Erhöhung von Anpassungsfähigkeit, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalts betrachtet. Flexicurity beinhaltet folgende Komponenten:

- Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen aus der Perspektive von Beschäftigten und Arbeitgebenden, von „Insidern“ und „Outsidern“, durch moderne Arbeitsgesetze, Kollektivverträge und Arbeitsorganisation
- Umfassende Strategien zum lebenslangen Lernen, um eine kontinuierliche Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten, besonders für gefährdete Arbeitsplätze
- Effektive aktive arbeitsmarktpolitische Strategien, die Menschen helfen mit kurzfristigen Veränderungen fertig zu werden, die Zeiten der Beschäftigungslosigkeit reduzieren und den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern.
- Moderne Sozialversicherungssysteme, die eine angemessene Unterstützung des Einkommens anbieten, Beschäftigung fördern und Arbeitsmarktmobilität ermöglichen

⁷ OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

Während Flexicurity bereits ausdrücklich die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet, muss die Europäische Kommission die Sicherstellung der Gleichberechtigung für Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Flexicurity erst erarbeiten.

Position des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment

Der Europäische Dachverband fördert Supported Employment als eine proaktive, personenzentrierte Methode, die Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu ihrem Recht auf Arbeit ermöglicht. Supported Employment hat sich als erfolgreicher Ansatz zur Erhöhung der Teilhabe am Arbeitsmarkt erwiesen:

- Supported Employment basiert auf und respektiert die beruflichen Bedürfnisse, Wünsche und das berufliche Streben des Individuums und folgt den Prinzipien von Individualität, Respekt, Selbstbestimmung, fundierten Entscheidungen, Empowerment, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit.
- Supported Employment befasst sich mit den sozialen, einstellungsrelevanten, politischen und praktischen Hindernissen, die Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt und von bezahlter Arbeit ausschliessen.
- Supported Employment beinhaltet das Erlangen und Erhalten von „echter Arbeit“ am allgemeinen Arbeitsmarkt, die nachhaltige Integration und Einkommenssicherheit gewährleistet und deshalb die Abhängigkeit vom Wohlfahrtssystem reduziert.

Das individuelle Einkommen und die finanzielle Sicherheit von Menschen mit Behinderungen hängen in erster Linie von ihrem Arbeitsstatus ab und sind die Bedingung für die volle Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben. Deshalb hat Supported Employment – als politische Strategie – positive Implikationen für soziale Inklusion und volle gesellschaftliche Teilhabe, die beide mit bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden sind. Dieser Ansatz wird daher als vollkommen konsistent mit der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen betrachtet. Darüber hinaus richtet sich das europäische Modell von Supported Employment nach dem gemeinsamen Prinzip der Flexicurity und ist eine ausgezeichnete Vorgangsweise, um viele Komponenten von Flexicurity bereit zu stellen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen, wohlfahrtsstaatliche Systeme und Förderstrukturen variieren innerhalb Europas, aber es gibt überzeugende Belege dafür, dass langfristige Förderstrukturen für die Qualität der Dienstleistungen, für Innovation und Entwicklung des Bereiches sorgen.⁸ Als scheinbar ungeeignet erwiesen sich kurzfristige Fördermassnahmen, d.h. wenn Förderressourcen, die anderen Massnahmen wie z. B. beruflicher

⁸ Corden, A./ Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

Qualifizierung oder Ausbildung zgedacht sind, verwendet werden oder wenn Fördermassnahmen an unrealistische Erwartungen gekoppelt sind. Beides trifft auf kurzfristige Förderungen - eben auf jährliche Förderungen in einigen Staaten⁹ – zu, die völlig ungeeignet für die Umsetzung von Supported Employment sind.

Politische Entscheidungstragende sollen dort wo dies möglich ist, die nötigen Massnahmen ergreifen um gesetzliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Vorschriften zu gewährleisten, die den Anforderungen der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dem Flexicurity-Ansatz der Europäischen Union entsprechen und die das Wachstum und die Innovation im Rahmen von Supported Employment fördern. Nationale Strategien zur flächendeckenden Umsetzung von Supported Employment sind nötig und müssen den Werten, Prinzipien und dem Prozess von Supported Employment Rechnung tragen. Gesetzgebung, Strukturen und Fördersysteme sollten die Wirkung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Massnahmen im Allgemeinen und von Supported Employment im Besonderen widerspiegeln.

Schlussfolgerungen

Einkommenssicherheit und individuelle Autonomie, Gleichberechtigung und vollständige Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft kann nur über die Arbeitsmarktteilnahme erreicht werden; Beschäftigung ist entscheidend für ein gesichertes Einkommen. Nationale und europäische politische Strategien sollten sowohl die Entwicklung von Supported Employment als eine proaktive Strategie für Beschäftigung und Einkommenssicherheit für Menschen mit Behinderungen als auch das Bereitstellen von geeigneten gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen gewährleisten, damit Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Arbeit wahrnehmen können.

⁹ Spjellkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

Die „How-To“-Leitlinien sind konsistent mit den Positionspapieren und bieten eine Reihe von Basis- und Detailinformationen, nützlichen Ratschlägen und Tipps zu Methoden des "Wie" bezüglich der Durchführung einer spezifischen Massnahme im Prozess von Supported Employment. Sie sind nicht endgültig, sondern veranschaulichen das Prozesshafte der Verfahren und Methoden bei Supported Employment.

Das EUSE-Instrument für das Vielfalt-Projekt hat die folgenden „How-To“-Leitlinien bezüglich folgender Zielgruppen bestätigt:

- Straffällige und Ex-Häftlinge
- Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch
- Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Die Anpassungen wurden am Ende des jeweiligen Abschnitts aufgenommen.

Die „How-To“-Richtlinien wurden von Praktikern für Praktiker erstellt und entwickelt, um Lesende zu ermuntern, bewährte Best-Practice-Verfahren zu Massnahmen von Supported Employment anzuwenden. Während das Gros der „How-To“-Leitlinien auf eine Leistungserbringung im Rahmen des fünf-stufigen Verfahrens von Supported Employment abzielt, haben wir auch einen „How-To“-Guide miteingeführt, um die Fähigkeiten und Fertigkeiten von potenziellen Beschäftigten im Bereich Supported Employment zu ermitteln.

4. Handlungsleitfäden

Die Handlungsleitfäden des Werkzeugkoffers sind aus der Praxis für die Praxis verfasst, um Erfahrungen und Know-how übertragbar zu machen. Aufbauend auf den Positionspapieren stellen sie sowohl grundsätzliches und praktisches Wissen als auch hilfreiche Tipps zur Begleitung des Prozesses von Supported Employment zur Verfügung. Sie illustrieren mögliche Schritte und zeigen praktische Aspekte der Umsetzung auf.

Indem praktische Erfahrungen zugänglich gemacht werden, können durch die Lesenden die Übertragbarkeit auf die eigene Tätigkeit mit Supported Employment geprüft und diskutiert werden. Der Grossteil der Leitfäden beschreibt die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Phasen des Prozesses von Supported Employment. Ein Leitfaden richtet sich jedoch speziell an Managementverantwortliche in den Organisationen, die Supported Employment anbieten. Er beleuchtet interessante Fragen für die Auswahl von geeigneten Mitarbeitenden für Supported Employment und stellt nötige Kompetenzen und Fähigkeiten der Fachpersonen in den Mittelpunkt.

In den einzelnen Handlungsleitfäden wird zunächst die Frage danach gestellt, warum das jeweilige Thema wichtig ist. Der Prozessverlauf mitsamt den dazugehörigen Bausteinen wird beschrieben. Abschliessend werden hilfreiche Tipps und Dinge, die man besser vermeiden sollte ebenso genannt wie Reflexionsfragen, die sich Fachpersonen bei Supported Employment immer wieder stellen sollten.

Handlungsleitfäden

4.1 Orientierung und Beauftragung

Einleitung

Orientierung ist die erste Phase im 5-Phasen-Prozess des Supported Employment und wird vom Europäischen Dachverband für Supported Employment (EUSE) wie folgt beschrieben:

„Diese Phase beinhaltet vermutlich die grösste Bandbreite an Massnahmen, die in ihrer Einzigartigkeit nicht nur für spezielle Behinderungsgruppen interessant sein dürften, sondern für jede Gruppe von benachteiligten Personen.“¹



Orientierung und Beauftragung gründen auf folgenden Werten und Prinzipien:

Individualität

Respekt

Barrierefreiheit

Fundierte Entscheidungen

Vertraulichkeit

Selbstbestimmung

Flexibilität

Empowerment

¹ European Union for Supported Employment: Information booklet and Quality Standards, 2004; deutsche Fassung: Informationsbroschüre und Qualitätsstandards, hrsg. V. BAG UB, 2007.

Die grundlegenden Ziele dieser Phase sind einerseits, Informationen zugänglich zu machen und in angemessener Weise zur Verfügung zu stellen. Andererseits sollen die einzelnen Personen dabei unterstützt werden, mit Hilfe dieser Informationen und der eigenen, reflektierten Erfahrungen zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Die Massnahmen in dieser Phase müssen themenbezogen, personenzentriert und Teil eines vereinbarten Aktionsplanes sein, mit dem Ziel, die Arbeitssuchenden letztendlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Am Ende dieser Phase soll eine Person darüber fundiert entscheiden können, ob sie Supported Employment zur Arbeitssuche nutzen will und mit welcher Organisation sie dies tun möchte.

Die Aktivitäten innerhalb dieser Phase variieren je nach konkreter Zielgruppe (z.B.: Schulabgängerinnen und -abgänger, Beschäftigte einer Werkstatt mit geschützten Arbeitsplätzen, Arbeitssuchende aus tagesstrukturierenden Angeboten, Arbeitslose, etc.) oder nach der jeweiligen Art der Behinderung. Unabhängig davon gibt es eine Reihe von bewährten Verfahren in der Orientierungsphase, die in diesem praktischen Umsetzungsleitfaden beschrieben werden.

Wozu ist eine gute Orientierungsphase nötig?

Eine gute Orientierungsphase stellt sicher, dass die Arbeitssuchenden fundierte Entscheidungen treffen können und sicher sein können, die Dienstleistung, die sie benötigen, auch tatsächlich zu erhalten bzw. Klarheit zu erlangen, welche Konsequenzen es hat, sich auf den Prozess des Supported Employment einzulassen. Daher ist es wichtig, in dieser Phase klare, genaue und stimmige Informationen zu geben und ein angenehmes Umfeld für die arbeitssuchende Person zu schaffen, das auf Respekt und Vertrauen beruht. Die Aktivitäten in der Orientierungsphase zeigen auch den Standard der Dienstleistungen des Supported Employment auf, welchen die Arbeitssuchenden in Anspruch nehmen können. Eine gute Orientierung unterscheidet sich von vielen herkömmlichen Integrationswegen, da sie als Alternative zur Werkstatt, zu tagesstrukturierenden Angeboten oder zum Zu-Hause-Bleiben eine Unterstützung auf dem Weg zu bezahlter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anbietet.

Prozess der Orientierung

Dieser Prozess kann als Übergangsprozess gesehen werden, denn es geht um die Übergänge von der Schule in den Beruf, vom Krankenhaus auf einen Arbeitsplatz, von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung oder von einem geschützten Arbeitsplatz bzw. einer tagesstrukturierenden Massnahme in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Prozess der beruflichen Integration muss jeweils individuell gestaltet werden, vom Wunsch einer Person einen Arbeitsplatz zu finden bis hin zur Realisierung dieses Ziels. Die Reise vom ersten Gedanken bis zur konkreten Kooperation zwischen Arbeitssuchenden und dem Anbieter des Supported Employment muss die Individualität der einzelnen Person und den Respekt für deren Wünsche widerspiegeln. Daher wird der Prozess von Person zu Person unterschiedlich sein, abhängig von deren Bedürfnissen und Erfahrungen, von deren Behinderung und Benachteiligung und von den jeweiligen persönlichen Lebensumständen.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Die Anfangsphase des Zielgruppenengagements bei Straffälligen oder Ex-Häftlingen ist von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung einer guten Beziehung zwischen den Klientinnen und Klienten und den Organisationen von Supported Employment.

Das Zielgruppenengagement von Straffälligen oder Ex-Häftlingen kann sich an Personen mit Freiheitsentzug (im Gefängnis) - oder mit Anklage - auf ihrem Weg zur Beschäftigung richten, d.h. in beiden Fällen geht es um Prozesse aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung.

Wenn der Prozess vom Freiheitsentzug in die Beschäftigung verläuft ist es empfehlenswert, den Prozess Supported Employment ab der Haftentlassung zu beginnen. Dadurch kann ein gleitender Übergang von der Haft zur Beschäftigungsaufnahme unterstützt werden. Diese Methode garantiert das Ergreifen einer angemessenen Beschäftigungsmassnahme. Mit Hilfe den Spezialisten aus dem Bereich von Supported Employment wird ein gutes Verhältnis aufgebaut.

Arbeitsmarktorganisationen sollen Schnittstellen zu den entsprechenden Strafjustizbehörden (Vollzugsanstalten, Rehabilitations- oder Bewährungszentren) ausfindig machen. Die Kontakte zu den zuständigen Stellen werden etabliert. Diese werden laufend über ihre Dienste unterrichtet, um die Interessierten bezüglich der angebotenen Unterstützung - bei der Suche nach Arbeit und beim Erhalten eines Beschäftigungsverhältnisses - zu beraten.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Der erste Prozess des Zielgruppenengagements ist bei dieser Gruppe entscheidend - er lässt sich als das zentrale Element dieses Prozesses definieren. Menschen in dieser Situation haben womöglich den Verlust eines unterstützenden persönlichen und sozialen Netzes, den Verlust von Arbeit, Freunden, des eigenen Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls erlebt. Sie erleiden dadurch unter Umständen einen Kontaktverlust zur "realen Lebenswelt"; in manchen Situationen erleben sie einen Verlust der Freiheit. In der ersten Phase des Engagements ist es daher wichtig, dass die betroffene Person das Bewusstsein für das Problem bzw. für die Situation erlangt. Zudem ist das Akzeptieren der Notwendigkeit einer Begleitung bei der Überwindung der eigenen schwierigen Situation wichtig.

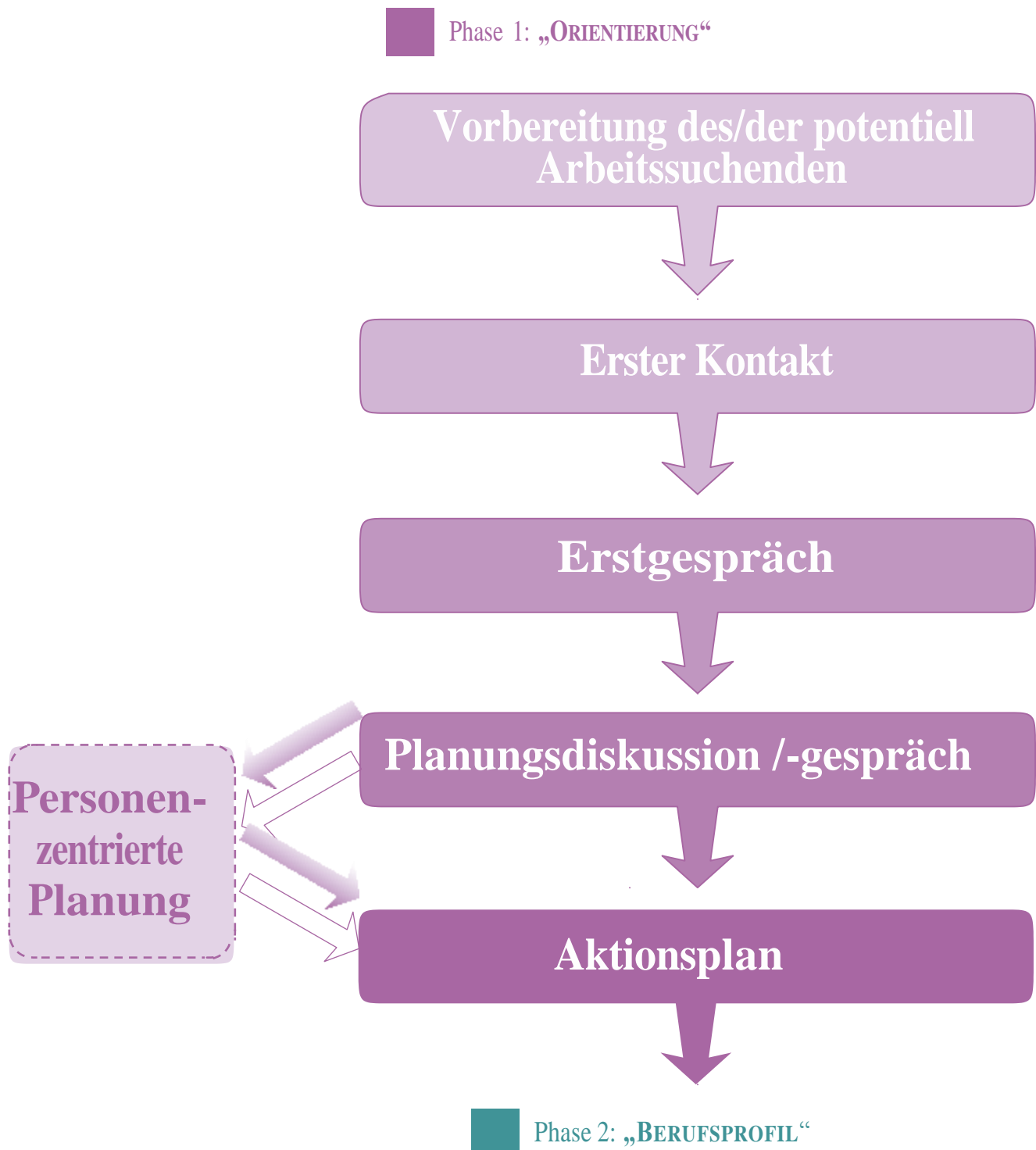
Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Aufgrund der Art der Motivation für diese Zielgruppe und des historischen Trends eines frühen Dropouts aus den Programmen ist ein flexibel gestaltetes und zeitlich unlimitiertes Vorgehen des Fünfstufen-Verfahrens von Supported Employment wichtig. Es besteht das Risiko, dass die Zielgruppe möglicherweise nicht im Stande sein wird, alle fünf Stufen auf einmal zu erfüllen. Folglich ist die Möglichkeit zur Bereitstellung einer Eintritts/ Wiedereintritt-Option zu erwägen, sofern die Person in der Lage ist, das Programm fortzusetzen.

Es wurde auf nationaler und internationaler Ebene festgestellt, dass viele Beteiligte dieser Zielgruppe oftmals an undiagnostizierten Beeinträchtigungen leiden, wie z.B. ADHS, Legasthenie, psychiatrische Leiden; bzw. in manchen Staaten werden die Fachstellen mit extremen ungelösten sozialen Problemen konfrontiert. Deren Gründe liegen in Migrationsfolgen oder in sozialen Problemen. Es wird empfohlen, im Anamneseprozess verschiedene Stufen der Blockaden aus der Vergangenheit anzusprechen und zu bearbeiten.

Die im Folgenden beschriebenen fünf Schritte in der Orientierungsphase müssen nicht notwendigerweise in genau dieser Reihenfolge ablaufen. Je nach Bedürfnis der Arbeitssuchenden können die Reihenfolge abgeändert oder Schritte gestrichen werden. Auch eine Überweisung an andere Dienste kann in jeder Phase - abhängig von den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitssuchenden - sinnvoll sein.

Abbildung: Prozess der Orientierung



METHODIK

Vorbereitung des/ der potenziellen Arbeitsuchenden

Arbeitsuchende bringen ihre ganz persönlichen Geschichten, ihre Erfahrungen und Ressourcen mit, wenn sie mit einem Anbieter von Supported Employment Kontakt aufnehmen. Die Anbieter der Dienstleistungen haben kaum oder keinen Einfluss auf die Ausbildung oder frühere Berufserfahrungen der zukünftigen Klientinnen und Klienten. Idealerweise kooperieren die Einrichtungen mit den Ausbildungsstätten um dort ein positives Bild von Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Arbeitsuchende sollen ermutigt, bestärkt und dazu befähigt werden, eigene fundierte Entscheidungen entsprechend ihrer Beschäftigungswünsche zu treffen. Die Qualität der ersten Erfahrungen mit dem Anbieter beeinflusst die zukünftige Kooperation zwischen Arbeitsuchenden und dem Anbieter von Supported Employment wesentlich.

Um mit deren Erwartungen angemessen umgehen zu können, werden die Anbieter von Supported Employment, wie Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Krankenhäuser, Werkstätten, Rehabilitationseinrichtungen und Kostenträger die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Dies kann z. B. über entsprechende Flyer oder über die Teilnahme an oder die Organisation von Info-Veranstaltungen für die wichtigsten Akteure erfolgen. Formelle und informelle Netzwerke auf lokaler Ebene sollten zwischen dem Anbieter des Supported Employment und Lehrpersonen, Eltern, Arbeitsämtern, Versicherungsträgern, medizinischen und sozialen Fachpersonen und Selbstvertretungsorganisationen aufgebaut werden.

Straffällige und Ex-Häftlinge

In dieser Phase des Prozesses ist eine Offenlegung ihrer Verurteilung durch die Klientin/den Klienten wichtig. Dies könnte Auswirkungen auf die angestrebte Karriereform wie auch auf die erforderliche Art der Unterstützung haben. Jeder Staat erlässt eigene Gesetze und Bestimmungen betreffend der Offenlegung von Verurteilungen bei der Bewerbung um eine Stelle und betreffend anderer Lebensbereiche, wie etwa: Stellen eines Kreditantrags, Abschluss eines Versicherungsvertrags, Belehnen einer Hypothek usw. Es gilt, die Schweizerische Gesetzgebung zu berücksichtigen. – Je nach Gesetzeslage und Bestimmungen müssen Verurteilungen nicht offengelegt werden. Diese werden u.U. als "verjährt" bezeichnet.

„Verjährung“ bedeutet, dass aufgrund der Art der Straftat, des Alters der Person zum Zeitpunkt der Straftat, der Verurteilung und der Zeitspanne seit der Verurteilung keine Offenlegungspflicht mehr für die jeweilige Zielperson besteht.

Es gibt offenlegungspflichtige Verurteilungen, die niemals als verjährt klassifiziert werden können. Es wäre verboten, diese Typen von Verurteilungen nicht offenzulegen. Zudem gibt es bestimmte Bereiche der Beschäftigung wie die Arbeit mit Kindern, den Pflegebereich, den Bildungsbereich etc., wo die Verurteilung niemals als getilgt gelten wird und daher offen gelegt werden muss. Diesbezüglich existieren Gesetze und Bestimmungen, die ebenfalls im Sinne der Offenlegungspflicht von Verurteilungen zur Anwendung gelangen, wie Kinderschutz, Schutz gefährdeter Erwachsener sowie bestimmte Bereiche

der Beschäftigung, wie der Sicherheitsbereich, die Banken- und Finanzdienstleistungsbranche. In jedem Staat funktioniert ein eigenes Regelwerk, das Einsicht und Kontrolle in das Strafregister erlaubt. Bestimmte Bereiche der Arbeitswelt sind Strafregister-pflichtig. Entsprechende Prüfsysteme müssen vorhanden sein, um eine genaue Information über Straftäter oder Verurteilungen von Ex-Häftlingen zu gewährleisten. Anbieter von Supported Employment müssen sicher stellen, dass sie über exakte Angaben zu den Vorstrafen verfügen; dies ist richtungsweisend für die Unterstützung und die Marschrichtung in die Beschäftigung. Der Aufbau eines guten Verhältnisses zwischen Organisationen von Supported Employment und den Strafjustizbehörden ist somit zwingend.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Es existiert ein breites Spektrum an persönlichen Umständen, die eine differenzierte Auswirkung auf die Biographie der Person gehabt haben mögen. Job-Coaches haben somit bei der Intervention stets einen individualisierten Ansatz zu beachten.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Es ist von grosser Bedeutung, bei Beginn der Arbeit mit dieser Klientel einen Stärkungsprozess einzuleiten. Die junge Frau oder der junge Mann soll die Notwendigkeit eines guten und offenen Verhältnisses erkennen und erleben.

Der Anbieter von Supported Employment, bzw. der Job-Coach muss Kenntnis von den bekannten Problemen besitzen und über Strategien verfügen, die es im Kontakt zwischen jungen Menschen mit Fachpersonen einzusetzen gilt, wenn auch nur die kleinsten Probleme auftreten, z. B. ein wiedermaliger Dropout. Job Coachs Supported Employment müssen innovative Wege suchen. Diese helfen, junge Menschen dabei zu unterstützen, sinnvolle Beziehungen zu etablieren; falls Probleme oder Konflikte entstehen, wird dadurch ein Weg durch die Widrigkeiten gefunden und ein „Verschwinden aus dem System“ verhindert. Vertrauensbildung des Einzelnen und Sicherstellen, dass die Person sich ihrer Hilfsbedürftigkeit seitens des Job Coachs gewahr wird, sind die Schlüsselemente zum Erfolg in dieser Phase des Prozesses.

Das Netzwerk weiterer beteiligter Profis in diesem Stadium des Prozesses - ein eigentliches Case Management - ist oft wichtig, um einen multiprofessionellen, individuumbezogenen, ganzheitlichen Ansatz für die Zielperson zu gewährleisten. Das multiprofessionelle Team muss sich nicht nur um die Beschäftigungsagenda kümmern; bei dieser Zielgruppe geht es oft auch um alle anderen involvierten Lebensbereiche, wie z.B. Wohnen, Freizeit, Finanzsituation und Beziehungenregeln. Die Fachperson Supported Employment soll in der Lage sein, ihre Klientel mit einem passgenauen Serviceportfolio zu unterstützen.

Bereits in diesem frühen Stadium soll der junge Mensch erfahren, dass seine Lebensträume und Visionen ernst genommen werden. Der Job Coach lässt diese Informationen stets einfliessen, wenn es um das Ausgestalten des künftigen Berufsbildes geht.

Die beruflichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten des Job Coachs müssen auf dem höchsten Niveau sein, um den Engagementprozess bei dieser Klientengruppe zu managen.

Erster Kontakt

Der erste Kontakt kann per Telefon oder E-Mail erfolgen oder durch einen persönlichen Termin mit Arbeitsuchenden zustande kommen, je nachdem, welcher Weg für die Person am passendsten ist. Ziel dieses ersten Kontaktes ist es, bei Arbeitsuchenden ein Gefühl von Wertschätzung und Angenommen-Sein zu fördern. Zudem soll sichergestellt werden, dass für alle weiteren Treffen die notwendigen Vorkehrungen getroffen und räumlichen Gegebenheiten zur Verfügung gestellt werden können. Arbeitsuchende bzw. die überweisende Stelle müssen diesbezüglich nach Bedürfnissen oder speziellen Anforderungen für das erste Gespräch befragt werden. Der erste Eindruck zählt, dazu gehören auch die Grundhaltung, die Handlungsweisen und das Ambiente, in dem das Gespräch stattfindet.

Erstgespräch

Idealerweise findet das erste Treffen unter vier Augen statt. In jedem Fall aber muss für die Klientinnen und Klienten ein Umfeld geschaffen werden, in dem es möglich ist Vertrauen, Selbstvertrauen und Respekt aufzubauen.

• *Ausrichtung des Treffens*

Soziales Umfeld: Das erste Treffen sollte immer in einer angenehmen und passenden Umgebung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitsuchenden stattfinden. Idealerweise entscheidet die arbeitsuchende Person, wo das Treffen stattfindet. Wichtig ist, dass der Ort barrierefrei zugänglich, ruhig und nicht zu öffentlich ist. Kleinere Anpassungen, entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitsuchenden, sollten besprochen und vorgenommen werden.

• *Inhalte des ersten Treffens*

In diesem Treffen sollen allgemeine Informationen über das Angebot des Supported Employment gegeben werden und Umfang, Art und Besonderheiten der Unterstützung besprochen werden. Die Arbeitsuchenden sollten aufgefordert werden, ihrerseits über Wünsche, Vorlieben, Erwartungen und Bedenken zu sprechen. Seitens des Anbieters wird der Prozess des Supported Employment erklärt um sicher zu stellen, dass Arbeitsuchende die Aktivitäten und Rollen, die damit verbunden sind, verstehen und sich ggf. damit einverstanden erklären können. In diesem Treffen sollte auch geklärt werden, inwieweit die jeweilige Person auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten will oder herausfinden will, was es heisst, zu arbeiten. Wenn nötig kann danach eine Überweisung an einen anderen, besser passenden Dienst erfolgen oder es können Informationen über andere Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

Der Umfang der Informationen und die Dauer des Treffens hängen von den Bedürfnissen potenzieller Arbeitsuchender ab. Die Person wird in ihrer Entscheidung, ob dieses Angebot für sie passend ist oder nicht, unterstützt. Für die Mitarbeitenden des Fachdienstes wiederum ist es wichtig, bei diesem Treffen alle nötigen Informationen zu sammeln, um abschätzen zu können, ob die für diese Person geeignete Unterstützung angeboten werden kann, oder nicht. Ausserdem muss die Zustimmung für die Kontaktaufnahme mit weiteren Akteuren wie z.B. Angehörigen, Versicherungen, Sozialberatungsstellen oder Behandlungsverantwortlichen eingeholt werden.

Das Ergebnis des Treffens kann sein, dass weitere Klärungen und das Einholen von weiteren Informationen vereinbart werden oder es kann bis zur tatsächlichen Vereinbarung über die weitere Zusammenarbeit und die Erarbeitung eines Aktionsplans gehen. Sobald ein Aktionsplan erarbeitet ist, folgt die nächste Phase des Supported Employment – die Erstellung eines Berufsprofils.¹

Planungsdiskussion

Die Planungsdiskussion ist eine wechselseitige Interaktion, in der beide Seiten Informationen geben und sammeln. Es liegt in der Verantwortung des Anbieters von Supported Employment sicher zu stellen, dass Klarheit und Verständnis möglich sind. Entscheidend sind die Wünsche und Interessen der Arbeitssuchenden. Diese sollen in einer angenehmen und vertrauensvollen Atmosphäre die notwendigen Informationen sammeln und geben können. Am Ende sollen Arbeitssuchende einen Überblick über in Frage kommende Beschäftigungsoptionen, mögliche Auswirkungen auf den Bezug von anderen Sozialleistungen und generelle Aspekte der Unterstützung in Bezug auf die eigene Erwerbstätigkeit haben. Hier liegt es wiederum in der Verantwortung der Mitarbeitenden des Anbieters von Supported Employment deutlich zu erklären, welche Form von Unterstützung genau angeboten werden kann.

Eine Methode des personenzentrierten Zugangs ist die Persönliche Zukunftsplanung. Mit dieser Methode können die Klientinnen und Klienten ihre berufliche Integration selbst planen und selbstbestimmt vorantreiben, unterstützt durch individuelle Unterstützungskreise. Das Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung in dieser Phase zu nutzen ist empfehlenswert. Damit können die Arbeitssuchenden ...

- ihre individuellen Unterstützerinnen und Unterstützer suchen und auswählen,
- einen Unterstützungskreis bilden,
- mit den Unterstützenden die eigenen Interessen und Wünsche, Stärken und Ressourcen reflektieren und weiterentwickeln,
- konkrete Aktionspläne entwickeln sowie Schritte und Aufgaben für alle Beteiligten definieren und
- sicherstellen, dass die vereinbarten Schritte auch realisiert werden.

Die Einbindung weiterer Beteiligter muss unbedingt bereits im ersten Treffen besprochen werden. Dies können z. B. Eltern, Lehrerkräfte, Freundinnen und Freunde, Sachbearbeitende von Kostenträgern, Peers oder Selbstvertretungsorganisationen sein.

Es wird Unterstützungspersonen geben, die von Beginn an in den Prozess mit einbezogen werden, andere werden später eingebunden. Zusätzliche Beteiligte können später von den Arbeitssuchenden oder den Unterstützenden nominiert werden. Dies ist auch abhängig von den Themen, die bearbeitet werden, wenn es z. B. um selbständiges Wohnen oder Management der eigenen Finanzen geht. Die Mitarbeitenden des Anbieters informieren Arbeitssuchende über die prinzipielle Möglichkeit, weitere Unterstützungspersonen einzubinden. Diese entscheiden selbst darüber, ob und wer eingebunden werden soll. Eine entsprechende Vereinbarung kann bei Bedarf zwischen Arbeitssuchenden und Mitarbeitenden des Fachdienstes unterzeichnet werden.

¹ Vgl. Handlungsleitfaden „Erstellung eines Berufsprofils“

Das Ergebnis der Planungsdiskussion sollte auf jeden Fall schriftlich festgehalten und von der Arbeit suchenden Person und der beratenden Fachperson unterzeichnet werden.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Im Anfangsstadium des Prozesses Supported Employment ist die Entwicklung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Klienten und der Fachperson äusserst wichtig. Bei dieser Entwicklung der Beziehung sind alternative Methoden des Engagements zugegen, die von den traditionellen Methoden (in der Büroumgebung) abweichen, wie z.B. Treffen zu einem Kaffee oder in der Wohnung der Klientin, des Klienten. Der Job Coach muss sich der Straftat des Klienten bewusst sein und folglich eine angemessene Risikobewertung vornehmen. So kann es unter Umständen unangebracht sein, Treffen in der Wohnung des Klienten zu arrangieren oder in einem Eins-zu-Eins-Setting.

Menschen mit Vorstrafen sind bei der Arbeitssuche oft unsicher bezüglich der Offenlegung ihrer persönlichen Angaben. Dies kann das Ergebnis einer Reihe von Faktoren sein wie: Mangel an Vertrauen, die Beschäftigungschancen nicht zu gefährden oder ein Kenntnismangel der geltenden Rechtsvorschriften. Es ist daher wichtig, dass der Job Coach wie auch allfällige weitere relevante unterstützende Organisationen die Klientel mit korrekten und aktuellen Informationen über Vorschriften zu strafrechtlichen Verurteilungen versorgen. Dem Klienten soll weitest möglich Unterstützung gewährt und sein Vertrauen bei der Arbeitssuche gewonnen werden.

Der Kreis der unterstützenden bzw. wichtigsten Interessengruppen muss der Risikofolgen gewahr sein, die sich aufgrund der Verurteilung für die betroffene Person ergeben. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in einer klaren Vermittlung des Offenlegungsgebots dem Klienten gegenüber und den daraus resultierenden Folgen auf dem Weg zum Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

In dieser ersten Phase ist es wichtig, dass die Fachperson Supported Employment eine Beziehung zum Klienten entwickelt. Hierbei geht es um die Unterstützung beim Prozess der Erlangung einer bürgerlichen Existenz - mittels Eintritt in die Arbeitswelt auf dem freien Arbeitsmarkt. Das Engagement des Klienten bedeutet eine neue Herausforderung für die Fachperson ebenso wie für die Arbeitssuchenden. Genesene nach dem Drogenmissbrauch müssen fortan lernen, wie sie ihre Drogenerfahrung in einer positiven Art und Weise „einsetzen“ – für sie beginnt eine neue Phase. Sie kehren zurück aus einer Komfortzone, in der sie geschützt gewesen waren, um zu lernen, in der realen Welt zu bestehen; fortan müssen sie sich auf sich selbst gestellt behaupten.

Dem Job Coach wird es anschliessend gelingen, seine Klientin/seinen Klienten dabei zu unterstützen, sämtliche erforderlichen Fertigkeiten zu erlangen und/oder neu zu erlernen: d.h. soziale Kompetenz, Selbstbestimmung, Erscheinungsbild und die Realisierung der Bedeutung einer erhaltenen Arbeitsstelle. Hierbei geht es um die Sicherung einer stabilen Zukunft. Eine weitere wichtige Anforderung in der Beziehung des Betreuers zum Klienten innerhalb dieser Gruppe ist die Notwendigkeit nach einer Verpflichtung des Klienten sowohl zur Beschäftigung ebenso sehr wie zu einem "neuen Leben".

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Für die Fachperson Supported Employment besteht die Herausforderung bei dieser Klientel darin, sicherzustellen, dass die Kommunikation auf die Bedürfnisse des Einzelnen abgestimmt ist. Traditionelle Formate für Besprechungen, Termine mögen u.U. keinen Fortschritt herbeiführen, sodass neue Technologien mit jeder Klientin/jedem Klienten zu prüfen sind; ein individualisierter Ansatz, z.B. mittels Facebook, Text, E-Mail, Twitter, Skype, ist oft altersgerecht.

Der Job Coach muss sicherstellen, dass jegliche Kommunikation und eine planmässige Partizipation an Massnahmen in der Situation des Klienten auch realistisch ist. Beispielsweise wären "Büro"-Sitzungen mit einer Klientin, welche Mutter mit Betreuungsaufgaben ist, nicht ratsam.

Aktionsplan

Der Aktionsplan dient dazu, klare inhaltlich und zeitlich definierte Ziele für die Beteiligten zu formulieren. Er enthält auch Vereinbarungen darüber, wie die Zielerreichung regelmässig überprüft werden kann. Wenn das Ergebnis der Planungsdiskussion ist, nicht direkt einen Arbeits- bzw. Praktikumsplatz zu suchen, können Arbeitssuchende an eine andere Beratungsstelle o.ä. verwiesen werden um noch entsprechende Zwischenschritte zu gehen. Auf jeden Fall ist es wichtig zu versichern, dass sie wieder zurückkommen können, sobald sie sich für die Arbeitssuche bereit fühlen.

Der Aktionsplan umfasst die folgenden Informationen:

- Was soll getan werden?
- Wer ist für die Umsetzung der jeweiligen Aktivitäten verantwortlich?
- Bis wann sollen die einzelnen Schritte umgesetzt werden?
- Wer stellt sicher, dass die einzelnen Aktivitäten umgesetzt werden?

Auf den Aktionsplan folgt dann der nächste Schritt im Prozess des Supported Employment, das Berufsprofil.

Hilfreiche Tipps für eine effektive Orientierungsphase

Dieser Leitfaden wurde aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu, die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren den Lesenden zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- Stellen Sie sicher, dass die Informationen, die Sie geben, von den Arbeitssuchenden verstanden werden.
- Stellen Sie sicher, dass Sie die Informationen verstehen, die Sie von Arbeitssuchenden erhalten.
- Bieten Sie schriftliche und mündliche Informationen gleichermassen an.
- Nutzen Sie eine einfache Sprache.
- Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, um herauszufinden, welche Gesprächsatmosphäre für die Arbeitssuchenden je am besten passt.
- Beachten Sie, wie Zeichen oder Symbole das erste Treffen beeinflussen können.
- Fassen Sie nach dem Gespräch immer zusammen, was besprochen oder vereinbart wurde. Falls nötig, geben Sie Arbeitssuchenden eine schriftliche Zusammenfassung.

Dinge, die man vermeiden sollte:

- Wenn andere Beteiligte bei den Treffen anwesend sind, vermeiden Sie so zu sprechen, als wäre die arbeitssuchende Person nicht anwesend.
- Vergewärtigen Sie sich, dass immer die Arbeitssuchende Person im Mittelpunkt des Prozesses stehen soll.
- Sprechen Sie nicht mit anderen Prozessbeteiligten über Arbeitssuchende, wenn diese nicht anwesend sind.
- Ignorieren Sie niemals die Wünsche und Interessen von Arbeitssuchenden.
- Vermeiden Sie es, Ihre eigenen Werte und Vorurteile den Wünschen und Interessen der Arbeitssuchenden überzustülpen.

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Wie können Sie Informationen so aufbereiten, dass Sie sicher sein können, dass sie verstanden werden?
- Stellen Sie sich vor, Sie wären die Arbeitssuchende Person. Wie würden Sie sich den weiteren Prozess wünschen?
- Wie können Sie Vertrauen und gegenseitigen Respekt aufbauen?
- Wie können Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre sicherstellen?
- An welchen Stellen sollten Sie Informationen bereitstellen, damit potenzielle Arbeitssuchende von Ihrem Angebot erfahren?
- Was sind mögliche Vorteile oder Nachteile, wenn die Arbeitssuchenden beim Erstgespräch begleitet werden?

Relevante Positionspapiere

- Werte, Standards und Prinzipien des Supported Employment
- Orientierung und Beauftragung
- Erstellung eines Berufsprofils

Handlungsleitfäden:

4.2 Erstellung eines Berufsprofils

Einleitung

Um Menschen mit Behinderung oder mit anderen Benachteiligungen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird im Rahmen des Supported Employment ein personenzentrierter Ansatz zur Erfassung der relevanten Informationen verfolgt. Mit dem Berufsprofil sollen die Interessen, Wünsche, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf die Beschäftigung zusammengefasst werden.

Das Berufsprofil ist der zweite Schritt im 5-Phasen-Modell des Supported Employment und folgt auf die Orientierungsphase, in der abgeklärt wird, ob eine Person arbeiten und in einen Unterstützungsprozess einsteigen möchte. Die fünf Phasen werden in der folgenden Abbildung verdeutlicht:.



Wozu ein Berufsprofil?

Das Konzept des Supported Employment wurde in den 1970er und 1980er Jahren entwickelt um Menschen mit Behinderung darin zu unterstützen, eigene Entscheidungen in Bezug auf den Arbeitsplatz zu treffen und selbst festzulegen, was sie genau brauchen, um den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit zu schaffen. Das Berufsprofil wurde vor diesem Hintergrund als personenzentrierte Methode entwickelt, um den Arbeitssuchenden fundierte Entscheidungen im Hinblick auf ihre Arbeitswünsche zu ermöglichen und um notwendige Trainings- und Unterstützungsstrategien am oder ausserhalb des Arbeitsplatzes definieren zu können (Platzieren - Qualifizieren - Erhalten). Dies steht im Gegensatz zur bis dahin gängigen Strategie, bei der die Menschen zuerst in Sondereinrichtungen qualifiziert werden und danach die jeweiligen Fachpersonen die Unterstützungsstrategien und Arbeitsmöglichkeiten empfehlen (Trainieren – Qualifizieren).

Was sind die Ziele des Berufsprofils?

Das Hauptziel ist das Sammeln und Erfassen von Informationen über die Arbeitssuchenden. Diese Informationen sollten für deren Karrierewünsche und die Erwerbstätigkeit relevant sein. Es sollen Interessen, Motivation, Arbeitseinstellungen, Ressourcen und der Unterstützungsbedarf identifiziert werden um realistische Vorstellungen hinsichtlich der eigenen Berufstätigkeit entwickeln zu können.

Die erfasste Information soll zukunftsorientiert sein. Das bedeutet, die Mitarbeitenden des Anbieters von Supported Employment sehen gemeinsam mit den Arbeitssuchenden eher in die Zukunft als in die Vergangenheit, wenn es darum geht, Ressourcen, Erfahrungen und Beschäftigungsziele zu erarbeiten. Die Erfassung von Berufserfahrung, Rehabilitationsprogrammen und Ausbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des Berufsprofils, Die ausschliessliche Erfassung dieser Informationen greift aber zu kurz. Die Berufs- und Karrierevorstellungen der Arbeitssuchenden stellen für den Prozess wertvolle Informationen dar und machen die Erstellung des Berufsprofils persönlicher und innovativer. Zudem eröffnen sie eine Reihe von Optionen und Möglichkeiten für die Zukunft.

Der Prozess muss personenzentriert sein, dies bedeutet:

- Die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitssuchenden steuern den Prozess. Die Rolle der Fachperson ist es, entsprechende Unterstützung und Anleitung in diesem Prozess zu geben.
- Arbeitssuchende und Fachpersonen entscheiden gemeinsam über die Relevanz vorliegender Informationen.
- Arbeitssuchende spielen eine aktive Rolle in der Auswahl der Personen, die Informationen zur Verfügung stellen sollen. So können z. B. Familie, Freundinnen und Freunde, Professionelle aus unterschiedlichen Feldern oder frühere Arbeitgebende eingebunden werden. Es ist wichtig, nur Personen einzubinden, die relevante Informationen im Sinne von konstruktiv und berufsbezogen geben können.
- In letzter Konsequenz entscheidet die arbeitssuchende Person, welche Informationen ins Berufsprofil aufgenommen werden.

Es kann sein, dass bestimmte Informationen in Bezug auf Gesundheit, Wohnen, Einkommen und persönliche Lebensumstände bereits in der Orientierungsphase erfasst wurden (Phase 1).

Prozess und Methodik

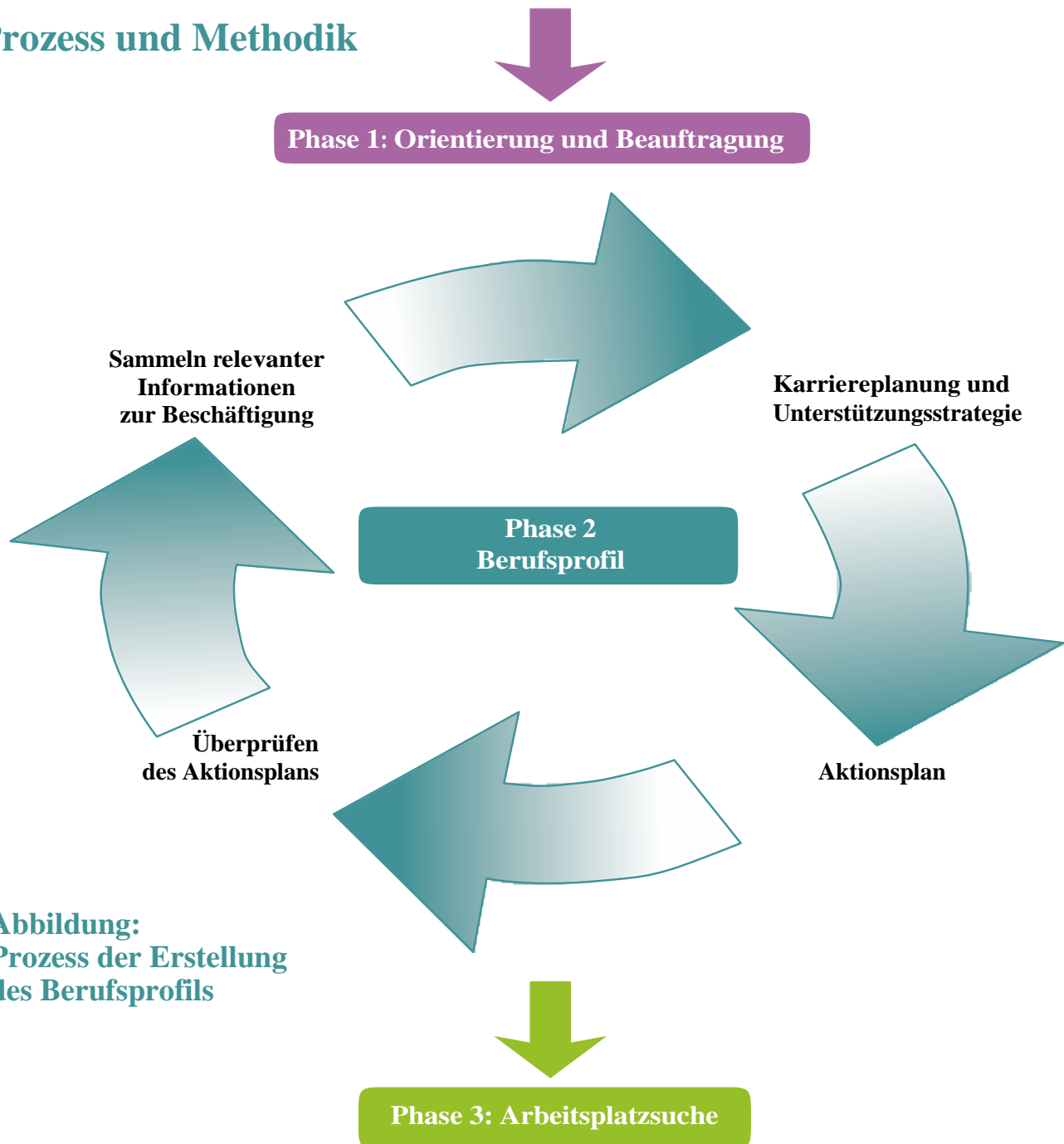


Abbildung:
Prozess der Erstellung
des Berufsprofils

Themen, die von den Mitarbeitenden des Anbieters von Supported Employment berücksichtigt werden müssen

Die wichtigste Aufgabe der Fachpersonen ist es, eine gute Arbeitsbeziehung mit den Arbeitssuchenden zu entwickeln und diese zu befähigen, die Führung in der eigenen Karriereplanung zu übernehmen. In dieser Phase der Erstellung des Berufsprofils bedeutet dies, gemeinsam mit den Arbeitssuchenden die Ziele dieses Schrittes festzulegen. Diese Ziele umfassen es,

- herauszufinden, was die generellen Ziele der Arbeitssuchenden im Hinblick auf Erwerbstätigkeit sind,
- herauszufinden, welche Art von Arbeit und welche Arbeitsumgebung gewünscht werden und ob dies realistisch erscheint und
- die Unterstützungsstrategien festzulegen, die dabei helfen, einen Arbeitsplatz zu finden, zu sichern bzw. zu behalten.

Das Berufsprofil basiert auf einer gemeinsamen, kontinuierlichen Diskussion zwischen Arbeitssuchenden und der Fachperson sowie weiteren einbezogenen Personen. Zur Erstellung eines Berufsprofils wird ein geeignetes Erfassungsdokument benutzt. Dieses Dokument umfasst alle relevanten Informationen in Bezug auf die Arbeitssuchende Person. Das Berufsprofil ist ein lebendiges, sich entwickelndes und veränderndes Dokument, das regelmässig überprüft und aktualisiert wird. Es ist ein persönliches Dokument, das den Arbeitssuchenden gehört. Die Erfassung in einem Gesamtdokument erlaubt auch die einfache Aktualisierung sowie die Übergabe an andere Fachpersonen sofern nötig. Es ist sehr wichtig, dass das Berufsprofil regelmässig überarbeitet wird, um sicher zu stellen, dass alle Informationen stets aktuell sind (z. B. wenn sich die Wohnsituation, das Einkommen etc. verändern), da diese wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigung haben können.

Prozess der Erstellung eines Berufsprofils:

1. Sammeln relevanter Informationen zum Thema Arbeit

Zu diesem Zweck werden eine Reihe von Besprechungen zwischen der arbeitssuchenden Person, der Fachperson des Anbieters von Supported Employment sowie weiteren relevanten Personen stattfinden. Damit das Sammeln und Erfassen von Informationen nicht zum reinen Selbstzweck wird, werden von der Fachperson laufend folgende Fragen reflektiert:

- Wieso brauche ich diese Information?
- Was bedeutet es, diese Information zu erfassen und offen zu legen?
- Was bedeutet es, bestimmte Aspekte des Lebens der Arbeitssuchenden nicht zu kennen?
- Wie relevant sind Informationen über Auffälligkeiten, den gesundheitlichen Zustand, das Privatleben für die Arbeitsplatzsuche?
- Wie viele Informationen müssen in den Akten festgehalten werden?
- Welche Information ist für zukünftige ArbeitgeberInnen relevant und wie kann diese am besten im Bewerbungsgespräch vermittelt werden?

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch, sowie Straffällige und Ex-Häftlinge

Berufsprofiling bietet eine Gelegenheit für Klientinnen und Klienten, ihre Bildung, Ausbildung und Beschäftigungsbiografie zu skizzieren. Viele Personen haben u.U. keinen Schulabschluss erreicht oder sind zuvor nie in einem Beschäftigungsverhältnis gewesen. Dies könnte eine Reihe von Faktoren zu Grunde haben, die eine berufliche Karrierelaufbahn prägen. Wiewohl das Berufsprofil diese Bereiche untersucht, ist es

nicht das Hauptaugenmerk dieses Instruments, da es individuelle Talente, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Arbeitspräferenzen erforscht. Daher ist ein offenes und ehrliches Nennen der Berufswünsche und Träume wichtig.

Das Berufsprofiling zählt in diesem Bereich der Arbeit mit Menschen, die sich nach einer Phase des Drogenmissbrauchs regenerieren, zu den wichtigsten Schritten des Prozesses Supported Employment. Das Konzept des "Individuum-fokussierten Prozesses" soll hervorgehoben werden. Die Notwendigkeit, ein präzises Bild der aktuellen Lage der Abhängigkeit der Klientin/des Klienten von Drogensubstanzen zu erlangen, ist ein integraler Bestandteil einer erfolgreichen Profilerstellung. Oft kann ein Mangel an Ehrlichkeit und/oder Angaben über die "wahre" Situation des Klienten vorliegen, weswegen es so wichtig ist, sich intensiv um das Profil zu bemühen, eine präzise Informations- und Motivationslage zu erlangen wie auch Interessen und das Verständnis über die Arbeitsumgebung zu gewinnen.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Die traditionelle Information zum Profil bildet nach wie vor einen wesentlichen Bestandteil des Verfahrens. Es ist die Methode, mittels welcher die Angaben zusammengetragen werden, die einer zusätzlichen Erwägung bedürfen. Für diese Klientengruppe gilt ganz wesentlich, dass die Notwendigkeit, sich selbst und ihre Visionen und Träume zu artikulieren dazu beiträgt, Verpflichtungen eingehen zu können. Das Entschlüsseln von Träumen und Ambitionen innerhalb dieser Gruppe kann schwierig sein und die Erlangung einer Vorstellung über den zu beschreitenden Weg kann, an dessen Ende angelangt, den "Traumjob" manchmal zu einem Hindernis werden lassen. Das Berufsprofil wird immer als ein lebendiges Dokument gesehen, wobei das für diese Klientel in einem besonders weit verbreiteten Masse gilt, weil deren Ideen und Ambitionen dazu neigen, rascher zu wechseln, sobald die Betroffenen mit Probejobs, Praktikas usw. konfrontiert werden.

Die Natur des Verhaltens von Jugendlichen und die Problematik eines radikalen Meinungsumschwungs binnen kurzer Zeit legen nahe, regelmässig spezifische Mess-, bzw. Evaluationsmethoden anzuwenden, um über Ideen und Pläne der Jugendlichen zu erfahren; anschliessend sollen, bei einer allfälligen Meinungsänderung, gemeinsame Erklärungsmuster für einen solchen Umschwung tiefgründig zu erforscht werden.

Offenlegung von Informationen

In Bezug auf die Entscheidung über die Weitergabe von persönlichen Informationen gegenüber Dritten muss das Prinzip der Entscheidung durch die Arbeitssuchenden berücksichtigt werden. In einigen Ländern ist die Weitergabe bestimmter Informationen an die Arbeitgebenden verpflichtend; dies betrifft allerdings nur die wirklich relevanten Informationen. Betroffene müssen die Zustimmung zur Weitergabe von Informationen erteilen (Schweigepflichtsentbindung). Es ist wichtig, dass nur für die Arbeitssuche relevante Informationen weiter gegeben werden. Für manche Arbeitssuchende ist es hilfreich, sich darauf vorzubereiten, welche Informationen gegenüber zukünftigen Arbeitgebenden erwähnt werden könnten. In jedem Fall sollten diese auf den jeweiligen Kontext bezogen und zukunftsorientiert formuliert sein.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Das Thema Offenlegung kann für Straftäter und Ex-Häftlinge von grosser Bedeutung für den Einzelnen sein. Dies könnte zu einem Hindernis werden, die Entscheidung nach der Aufnahme einer Beschäftigung zu treffen. Der Betroffene ist ob der negativen Auswirkungen, die er eventuell seitens des Arbeitgebers erleiden könnte, besorgt. Das könnte ihn davon abhalten, sich um eine Stelle zu bewerben bzw. er entscheidet sich, die eigene Lage nicht offen zu legen, in der Hoffnung, der Arbeitgeber „finde nichts heraus“.

Es gibt in jedem Staat Gesetze und Bestimmungen betreffend der Offenlegung von strafrechtlichen Verurteilungen. Job Coaches Supported Employment müssen ihre aktuellen Informationen über Gesetze und Vorschriften sicherstellen, dadurch können sie die Klientin/den Klienten informieren und sind im Stande, ihn durch diesen Prozess zu führen.

Der Arbeitssuchende muss seine Einwilligung zur Offenlegung erteilen. Wenn er bei Bedarf der Offenlegung nicht zustimmt, so ist die Fachperson nicht in der Lage, den Arbeitssuchenden auf dem Weg in die Beschäftigung erfolgreich zu begleiten. Wenn es sich dabei um eine Vermittlungsagentur handelt ist es wichtig, dass die Fachperson diese anweist, den Klienten über die Folgen einer Weigerung der Offenlegung aufzuklären.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Die für diese Gruppe Offenlegungsvorschriften regeln, dass nur Angaben mit Genehmigung der Klientin/ des Klienten offengelegt werden müssen, die sich auf die relevanten Umstände der beworbenen Stelle beziehen.

Falls Vertretende aus dieser Klientengruppe mit der Justiz in Konflikt geraten sind, müssen sie möglicherweise automatisch Informationen offen legen. Wenn dies der Fall ist, gelangen die Schweizerischen Justizmechanismen der Offenlegung zur Anwendung (siehe oben).

Relevante Informationen

Als relevant gelten Informationen, welche die Arbeitsplatzsuche (positiv oder negativ) beeinflussen können. Relevante Informationen werden in Bezug auf die aktuelle Situation der Arbeitssuchenden erfasst. Es sind rechtliche und ethische Aspekte im Zusammenhang mit der Erfassung von Daten zu berücksichtigen. Fachpersonen sollten sich an einem Ethik-Leitfaden orientieren können, der als Arbeitsinstrument dient und allen bekannt ist. Es ist wichtig, wertende Informationen über Arbeitssuchende, ebenso wie über deren Familie oder Gesundheit, zu vermeiden. Diese könnten zu einer Stigmatisierung der Arbeitssuchenden führen und auch die Arbeitsbeziehung zwischen diesen und der Fachperson negativ beeinflussen. Die erfasste Information soll offen und trotzdem klar und spezifisch sein, Fachausdrücke sind zu vermeiden.

Übersicht über relevante Informationen:

- Arbeitserfahrung, formell und informell. Unter Arbeitserfahrung können auch ehrenamtliche Tätigkeiten, Arbeit in Freiwilligenorganisationen, Hausarbeit, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten sowie Praktika während der Ausbildung fallen.
- Schulische und formale Qualifikationen (Schulabschlüsse, Weiterbildung, Kurse, etc.) geben Aufschluss über die beruflichen Bereiche, auf die man sich konzentrieren könnte. Da diese Information allein meist nicht ausreichend ist um ein klares Bild zu zeichnen, sollten auch die folgenden Punkte berücksichtigt werden:
 - Körperliche Voraussetzungen – gibt es körperliche Beeinträchtigungen, welche die möglichen Tätigkeitsbereiche einschränken?
 - Kognitive Voraussetzungen – Lernfähigkeit, die Fähigkeit Situationen einzuschätzen und das eigene Verhalten entsprechend anzupassen
 - Persönliche Kompetenzen – wichtige Kriterien wie Hygiene, Verlässlichkeit, Mobilität, etc.
 - Soziale Kompetenzen – Möglichkeit und Fähigkeit, Botschaften anderer Personen richtig zu verstehen und zu deuten und sich entsprechend zu verhalten
 - Sprachliche und kommunikative Fähigkeiten – hier sollte auch erfasst werden, wodurch Kommunikation erleichtert werden kann
- Bevorzugte Arbeits- und Beschäftigungsbereiche
 - Bevorzugte Arbeitsplatzumgebung und -umfeld (z. B. Arbeit drinnen oder im Freien, grosses Unternehmen oder Familienbetrieb, geschäftiges oder ruhiges Umfeld)
 - Standort des zukünftigen Arbeitsplatzes
 - Arten von Tätigkeiten (z. B. Verwaltung, Einzelhandel, Catering, Bau, Produktion, IT, Pflege, Fachperson oder Hilfstätigkeit, akademische oder nicht akademische Ausbildung als Voraussetzung, etc.)
 - Arbeitszeit (z. B. Voll- / Teilzeit, tagsüber, abends und Wochenende, Schichtarbeit, etc.)
- Hobbies und Interessen

Straffällige und Ex-Häftlinge

Das Berufsprofil sollte Angaben über eine strafrechtliche Verurteilung beinhalten. Es wäre auch sinnvoll, Angaben zu bestimmten Themen oder Verhaltensweisen, die zu Wiederverurteilung führen könnten, aufzunehmen, wie z. B. Stressfaktoren, Beziehungen usw. Die Aufnahme dieser Informationen sollte mit beiderseitigem Einverständnis erfolgen. Die Fachperson Supported Employment sollte auch berücksichtigen, wie Angaben zu strafrechtlichen Verurteilungen gespeichert und mit Arbeitgebern und Dritten geteilt werden. Welche Angaben und wem soll der Klient seine Zustimmung erklären und erteilen?

Nur das zuständige Personal und gesetzlich befugte Personen sollten Informationen über strafrechtliche Verurteilungen erhalten. Die Fachperson Supported Employment soll den Einklang mit den Datenschutzgesetzen und Vorschriften sicherstellen.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Informationen, die über ein Praktikum oder eine Probestelle erstellt werden, sind als ein integraler Bestandteil empfohlen; dies hilft Jugendlichen, eigene Fähigkeiten usw. zu erkennen. Diese werden im Zuge einer theoretischen Diskussion erstellt.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Die Berufsprofilelemente erstrecken sich gänzlich auf diese Klientengruppe. Zusätzlich wäre jegliche persönliche Unterstützung aus dem Kreis der Helfenden in Hinblick auf den Zustand der Klientin/des Klienten wünschenswert.

Prozess der Erstellung eines Berufsprofils:

2. Karriereplanung und Unterstützungsstrategie

Basierend auf den gesammelten Informationen entscheiden Arbeitsuchende und Fachperson des Supported Employment Anbieters über den nächsten Schritt. Gemeinsam müssen realistische Berufe und Tätigkeiten bzw. Karrieremöglichkeiten für die arbeitssuchende Person besprochen werden. In dieser Phase können Schnuppertage oder Praktika hilfreich sein.

Wenn eine Entscheidung darüber gefallen ist, welche Tätigkeitsbereiche in Frage kommen, ist der nächste Schritt die Definition der dafür nötigen Unterstützung für Arbeitssuchende und potenzielle Arbeitgebende, sowohl am Arbeitsplatz als auch ausserhalb. Die Erstellung des Berufsprofils soll auch den Integrationsprozess erleichtern und eine optimale Passung sicher stellen – das heisst, die Kompetenzen, Wünsche und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden sollen möglichst genau mit den Arbeitsaufgaben, den geforderten Sozialkompetenzen und der Betriebskultur übereinstimmen. In dieser Phase muss auch möglichst genau geklärt werden, welche Unterstützung nötig ist, um von der Arbeitsuche zu einem Arbeitsplatz zu gelangen. Dafür muss der mögliche Unterstützungsbedarf in wesentlichen Bereichen mitgedacht werden, wie z. B.

- Soziale Kompetenzen
- Mobilität
- Arbeitsplatzproben
- Verbesserung von Qualifikationen
- Unterstützung zu Hause/ Netzwerke

Unterstützung in dieser Phase muss proaktiv sein. Das bedeutet, vorausschauend zu planen und auch mögliche Änderungen und Herausforderungen der zukünftigen Arbeitssituation mitzubedenken. Alternative Lösungen für Probleme müssen gesucht, Lernprozesse genutzt und Möglichkeiten zur Information von zukünftigen ArbeitgeberInnen entwickelt werden.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Für diese Klientengruppe sind Praktikum, Probestelle, Arbeitserfahrung und Freiwilligenarbeit oft ein erfolgreicher Weg in die Beschäftigung. Diese bieten dem Betroffenen die Chance, Beschäftigungsmöglichkeiten durchzutesten, um festzustellen, ob dies eine verfolgungswürdige Art der Beschäftigung ist; oder es geht um die Entwicklung und das Trainieren bzw. das Wiedererlernen von arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Kommunikation, Annahme von Anweisungen usw. Das alles erlaubt dem Arbeitgeber den Einblick, wie die Klientin/der Klient die Arbeitsaufgaben bewältigt und sich auf seinem Arbeitsplatz mit anderen Arbeitskollegen integriert.

Die Job Coachs Supported Employment haben bei der Einführung und vor dem Start der Massnahmen eines Praktikums, einer Berufserfahrung und/oder einer Volontärrarbeit eine Risikobewertung durchzuführen. Es wird stets eine Risikoeinschätzung bei der Vermittlung des Klienten bei einem Arbeitgeber durchgeführt. Es können allerdings besondere Umstände bei der Vermittlung eines Verurteilten zum Tragen kommen, gewisse Einschränkungen die sich aufgrund der Verurteilung des Klienten ergeben.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

In vielen Fällen ist es sehr nützlich, dem Arbeitssuchenden dieser Zielgruppe vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages einen Zeitrahmen zum Sammeln einer Berufserfahrung zu erlauben. In manchen Fällen sollte die Fachperson Supported Employment den Klienten ein anderes Berufsfeld empfehlen, falls der erstere ein riskantes Umfeld für den Betroffenen dargestellt hat; es gilt, den Klienten weg von Drogen zu bekommen (bzw. das Drogenproblem zu überwinden). Oft ist dies ein langer und schwieriger Prozess, weil es trotz des Alters des Klienten und anderer Umstände zusätzlicher Bemühungen, neuer Fähigkeiten und des Erfüllens neuer Aufgaben bedarf. Dies kann Schulungen nach sich ziehen.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Der Einsatz von zusätzlichen Instrumenten, die für diese Klientengruppe relevant sein könnten, bietet Möglichkeiten zur Entdeckung und zur Diskussion.

Empfohlene Instrumente: "The Wheel of Life" – www.yourcoaching.co.uk/wheeloflife.web.pdf
"View From The Veranda" – www.mareld.se/samtalstart/views-from-the-veranda/

Prozess der Erstellung eines Berufsprofils:

3. Aktionsplan

Nachdem das Berufsprofil erstellt ist, wird in einem gemeinsamen Gespräch ein Aktionsplan besprochen und vereinbart. Der Aktionsplan wiedergibt differenziert die verschiedenen Schritte, die zum Erreichen eines Ziels (z. B. bezahlter Arbeit) nötig sind, um danach in die nächste Prozessphase des Supported Employment (Arbeitsplatzsuche) eintreten zu können.

In Abstimmung mit den Arbeitssuchenden vereinbaren Mitarbeitende des Supported Employment Anbieters einen Termin. Die Arbeitssuchenden entscheiden, welche weiteren Personen, die bei der Erstellung des Aktionsplans hilfreich sein können, zur Planung eingeladen werden (z. B. Familienmitglieder, andere Professionelle, FreundInnen, etc.). Der Aktionsplan muss klar das langfristige Ziel (z. B. Finden eines Arbeitsplatzes) festhalten sowie die Zwischenziele, die zu dessen Erreichung nötig sind. Für jedes Ziel müssen Entscheidungen zu folgenden Fragen getroffen werden:

WAS – Was will die arbeitssuchende Person erreichen? Geht es z.B. um das Ausprobieren verschiedener Tätigkeitsbereiche durch kurze Orientierungspraktika oder um das Erreichen einer formalen Qualifikation? Als Grundlage dient das Berufsprofil.

WIE – Wie kann sie dies erreichen? Welche Aktivitäten muss sie dazu umsetzen? z. B. das Definieren verschiedener Tätigkeitsbereiche, die ausprobiert werden sollen.

WER – Wer ist verantwortlich für die Umsetzung der Aktivitäten? Z. B. die arbeitssuchende Person, die Fachperson des Supported Employment Anbieters, Familienmitglieder, etc.

WANN – Es müssen realistische Fristen festgelegt werden. Zusätzlich zu einer Zeitvorgabe für jede Aktivität muss auch der Zeitpunkt der Überprüfung vereinbart werden.

ERGEBNISSE – Aktivitäten, die erledigt wurden und das dadurch Erreichte sollen aufgezeichnet werden. In der Überprüfungsphase werden die Ergebnisse besprochen.

So wie im gesamten Prozess der Erstellung eines Berufsprofils steht auch beim Aktionsplan die arbeitssuchende Person im Mittelpunkt. Der Aktionsplan muss mit ihr abgestimmt werden. Im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans ist es wichtig, folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Jede eingebundene Person muss genau verstehen, was passieren soll.
- Jede eingebundene Person muss genau über ihre Verantwortlichkeiten Bescheid wissen.
- Der Plan soll realistische Zeitvorgaben enthalten.
- Der Plan muss regelmässig überprüft werden.
-

Straffällige und Ex-Häftlinge

Eine strafrechtliche Verurteilung des Betroffenen kann einen Einfluss auf dessen Stellenpräferenzen haben. Der Schweizerische Staat verfügt über Vorschriften zur Offenlegung von Verurteilungen und zu Einschränkungen hinsichtlich der Art der Beschäftigung, welche Straftätern oder Ex-Häftlingen zur Verfügung steht. Dies hängt von der strafrechtlichen Verurteilung zum Zeitpunkt der Verurteilung ab, vom Alter der Täterin/des Täters und vom Datum der Verurteilung. Es gibt bestimmte Bereiche der Beschäftigung, wo sämtliche Vorstrafen offengelegt werden müssen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Der Aktionsplan sollte eine Koordination der Massnahmen mit anderen sozialen und therapeutischen, am Rehabilitationsprozess Beteiligten, einbeziehen. Es ist entscheidend, dass der Klient seitens Supported Employment einen Betreuer erhält, der auf diesem Stadium zum Schlüsselexperten wird. Die Bereitstellung einer Schlüsselfachkraft und einer Koordination sind erforderlich, um sämtliche weiteren professionellen "Aktionspläne/Rehapläne" zu koordinieren und fokussieren. Diese Gewährleistung soll dem Klienten helfen ohne ihn zu verwirren. Es muss den zusätzlichen Fachbeteiligten Zeit eingeräumt werden, um ihnen zu erlauben, sich Kenntnis der Materie zu verschaffen.

Prozess der Erstellung eines Berufsprofils:

4. Überprüfung des Aktionsplans

Der Aktionsplan ist wesentlich für die Überprüfung der Fortschritte. Eine regelmässige Überprüfung stellt sicher, dass man sich in die richtige Richtung bewegt, und kann wenn nötig helfen, alternative Strategien zu erarbeiten.

In Abstimmung mit den Arbeitssuchenden legen die Mitarbeitenden des Supported Employment Anbieters den Zeitpunkt der Überprüfung fest. Der Fachdienst trägt die Verantwortung dafür, dass die nötigen Besprechungen einberufen und die relevanten Personen dazu eingeladen werden. Im Rahmen dieser Überprüfungen werden der Fortschritt der Aktivitäten und die Zwischenergebnisse bewertet sowie falls nötig alternative Strategien festgelegt.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Die Arbeitssuchende sollte immer den Aktionsplan im Auge behalten. Im Hinblick auf das Beschäftigungsziel sollte der Aktionsplan nur den beteiligten Klienten und den Job Coach Supported Employment involvieren. Es könnte erforderlich werden, den Faktor Zeit für diese Klientengruppe zusätzlich mit zu integrieren, da es oftmals der erste Aktionsplan ist, an dem die Klientin/der Klient im Zusammenhang mit seiner Zukunftsplanung beteiligt ist.

Zusammenstellung eines Berufsprofils

In vielen Fachdiensten ist es üblich, Besprechungen in Büroräumlichkeiten abzuhalten, die nicht immer passend sind und manchmal einschüchternd auf die Arbeitssuchenden wirken. Bei Supported Employment wird ein anderer Ansatz verfolgt, basierend auf der Annahme, dass die herkömmliche Zugangsweise die optimale Einbindung der Arbeitssuchenden in den Prozess nicht unbedingt unterstützt. Informationen werden nicht nur in den Besprechungen gesammelt – die Erstellung des Berufsprofils ist ein lebendiger und kreativer Prozess der mehrere Instrumente nutzt. Während die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden abgeklärt werden, unterstützt man diese dabei, an verschiedenen relevanten

Aktivitäten teilzunehmen. Diese Aktivitäten sind als Instrument zu sehen, das den Arbeitssuchenden dabei hilft, Entscheidungen bezüglich der beruflichen Zukunft und Karriere einfacher zu treffen. Diese Aktivitäten müssen in Zusammenhang mit der Arbeitssuche stehen und können z. B. Besuche von verschiedenen Arbeitsplätzen, Gespräche mit Arbeitgebenden, Bewerbungstrainings, Besuche in Berufsschulen oder die Recherche in Zeitungen oder Internet umfassen. Auch Schnuppertage und Praktika sind möglich. Diese Aktivitäten können übrigens auch später in der dritten Phase, der Arbeitsplatzsuche, hilfreich sein.

Die Einbindung in verschiedene Aktivitäten während des Prozesses der Erstellung des Berufsprofils unterstützt auch den Reflexions-, Bewertungs- und Feedbackprozess zwischen Arbeitssuchenden und Fachperson. Hierzu können Einzel- ebenso wie Gruppensitzungen oder zusätzlich auch Peer Groups stattfinden. Insbesondere das Feedback von anderen Betroffenen kann für Arbeitssuchende wertvoll für die Zukunft sein. Der Prozess soll in jedem Fall passend für die jeweilige Person mit ihren Vorstellungen, Wünschen, Erfahrungen und Möglichkeiten sein.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Bei der Erstellung eines beruflichen Profils erfordern sowohl Einzel- wie auch Gruppenaktivitäten eine Bewertung des Risikos durch den Job Coach Supported Employment. Die Risikobewertung hat sowohl die Sicherheit der Arbeit des Job Coachs wie auch die Sicherheit sämtlicher weiterer Beteiligten, die in der Gruppe funktionell teilnehmen, zu gewährleisten.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Arbeit in Kleingruppen/Workshops, Beteiligung der Leidensgenossen, sind für diese Gruppe zu empfehlen. Empathie und der Wissenstransfer, wie andere Betroffene ihre Schwierigkeiten beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt meistern, ist ein leistungsfähiges Instrument bei dieser Zielgruppe.

Hilfreiche Tipps für den Prozess der Erstellung eines Berufsprofils

Dieser Leitfaden wurde aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu, die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren den Lesenden zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps

- Es sollte ein personenzentrierter Ansatz für die Sammlung der relevanten Informationen verfolgt werden.
- Bestärken Sie Arbeitssuchende darin, am gesamten Prozess aktiv mitzuwirken.
- Erlauben Sie Arbeitssuchenden, Entscheidungen zu treffen.

- Überprüfen Sie das Berufsprofil regelmässig.
- Das Handeln der Mitarbeitenden des Supported Employment Anbieters muss durch ethische Richtlinien geleitet sein.
- Fassen Sie zusammen was vereinbart wurde und stellen Sie Verbindlichkeit her.
- Vertrauen ist notwendig.
- Erstellen Sie einen Aktionsplan und überprüfen Sie diesen regelmässig.

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

- Geben Sie keine Informationen und Daten weiter, wenn keine Zustimmung der Arbeitssuchenden vorliegt.
- Das Berufsprofil sollte keine Bewertung sein.
- Vermeiden Sie einen Kommunikationsstil, der unpassend für Arbeitssuchende ist.
- Vermeiden Sie, dass der Prozess zu sehr auf die Einrichtung konzentriert ist. Er soll dort stattfinden, wo die Arbeitssuchenden leben und in Kontakt mit anderen Personen sind.
- Vermeiden Sie die Erfassung von für die Arbeitssuche irrelevanten Informationen.

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Unter welchen Umständen kann die medizinische Geschichte relevant im Kontext der Arbeitssuche sein? In welchen Situationen kann sie unpassend sein?
- Wer entscheidet, welche Information unter welchen Umständen als relevant zu betrachten ist?
- Welche Informationen können über Schnuppertage oder Praktika gesammelt werden?
- Wenn Sie sich für eine Stelle bewerben würden, welche Informationen würden Sie in einem Bewerbungsgespräch preisgeben?
- Welche Konsequenzen könnte es haben, bestimmte Informationen den zukünftigen Arbeitgebenden vorzuenthalten?

Relevante EUSE Positionspapiere

- Arbeitsplatzsuche
- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
- Supported Employment für Betriebe
- Betriebliches Praktikum

Relevante EUSE Handlungsleitfäden

- Orientierung und Beauftragung
- Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Handlungsleitfäden:

4.3 Arbeitsplatzsuche und Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden

Einleitung

Im 5-Phasen-Prozess des Supported Employment führen die dritte und vierte Phase, also die Arbeitsplatzsuche und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden, Arbeitssuchende mit potenziellen Arbeitgebenden zusammen. Die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden werden im Kontext ihrer Relevanz und Erfordernis für den allgemeinen Arbeitsmarkt bewertet, sodass die diesbezüglichen Bedürfnisse von Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden übereinstimmen.



Wieso sind Arbeitsplatzsuche und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden so wichtig?

Mit einem optimalen Ablauf der Arbeitsplatzsuche und der Absprachen mit Arbeitgebenden kann Supported Employment effizient und effektiv sein. Betriebe spielen eine zentrale Rolle, um Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu verschaffen. Arbeitgebende sind daher auch als Kundinnen und Kunden der Anbieter von Supported Employment zu sehen, deren Bedürfnissen, Bedenken und Fragen man sich ausführlich zu widmen hat. Die Kooperation mit Betrieben bedarf einer hohen Professionalität unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Betriebe in erster Linie wirtschaftliche Ziele zu erreichen haben.

Prozess und Methodik

Im Prozess der Arbeitsplatzsuche und der Kontakte mit Arbeitgebenden sind die folgenden Hauptakteure zu nennen:

- Arbeitssuchende
- Arbeitgebende
- Fachpersonen Supported Employment
- Kolleginnen und Kollegen
- Kostenträger
- Familienmitglieder und soziales Netzwerk
- Weitere Dienstleistungsanbieter

Diese Akteure haben jeweils spezifische Rollen im Prozess inne, wie das folgende Ablaufdiagramm veranschaulicht:



1. Arbeitsplatzsuche

Wenn die Suche nach einem Arbeits- oder Praktikumsplatz beginnt, wurden das Berufsprofil und der Lebenslauf der Arbeitssuchenden bereits erstellt. Das nun vorhandene Wissen über die Kompetenzen und Wünsche der Arbeitssuchenden wird genutzt um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Wichtig ist es, dass alle Beteiligten realistische Ziele hinsichtlich des Berufswunsches verfolgen, wobei gleichzeitig die Wünsche der einzelnen Arbeitssuchenden im Mittelpunkt stehen.

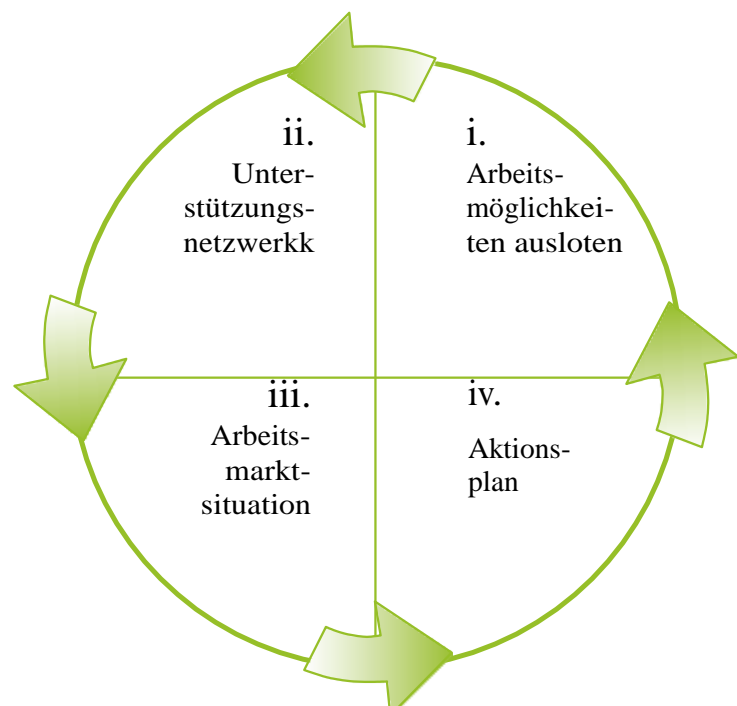


Abbildung: Prozess der Arbeitsplatzsuche

i. Arbeitsmöglichkeiten ausloten

Wenn die Suche nach einem Arbeits- oder Praktikumsplatz beginnt, sind das Berufsprofil und der Lebenslauf des/der Arbeitssuchenden bereits erstellt. Das nun vorhandene Wissen über die Kompetenzen und Wünsche der Arbeitssuchenden wird genutzt um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Wichtig ist es, dass alle Beteiligten realistische Ziele hinsichtlich des Berufswunsches verfolgen, wobei gleichzeitig die Wünsche der einzelnen Arbeitssuchenden im Mittelpunkt stehen.

ii. Unterstützungsnetzwerk

Durch diese Gespräche wird einerseits ersichtlich, welche Unterstützungsmöglichkeiten bereits zur Verfügung stehen und genutzt werden können und andererseits, welche noch benötigt werden.

iii. Arbeitsmarktsituation

Die Möglichkeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt werden recherchiert und bewertet – auch dahingehend, ob ein Potenzial zur Entwicklung weiterer Optionen gegeben ist.

- Netzwerk der Arbeitssuchenden
- Netzwerk der Fachpersonen von Supported Employment
- Andere Anbieter von Supported Employment
- Arbeitsmarktmessen
- Personalvermittlungen
- Lokale und nationale Printmedien
- TV- und Radiowerbung
- Betriebsverzeichnisse
- Gewerbeverzeichnisse
- Kaltakquise per Telefon oder E-Mail
- Social Media – Twitter, Facebook

Straffällige und Ex-Häftlinge

Die Verurteilung eines Klienten kann einen Einfluss auf den Bereich der Beschäftigung haben, den er/sie anstrebt. Wenn dies der Fall ist müssen beide, der Klient und der Job Coach Supported Employment gemeinsam andere Bereiche der Beschäftigung, wo die eigenen Fähigkeiten eingebracht werden können, erkunden. Der Klient und der Job Coach sollen einen Plan über die Offenlegung gegenüber einem potenziellen Arbeitgeber erstellen sowie das Vorgehen vereinbaren.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Das Modell Supported Employment zur Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden ist das Schlüsselinstrument dieser Phase des Massnahmenprozesses. Es assistiert bei der Planung der Vorgehensweise und es hilft, vorgefasste Vorstellungen, sowohl seitens des Arbeitgebers wie der Klientel, zu zerstreuen.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre (NEETS)

Es ist bei dieser Klientengruppe wichtig, dass ein Prozess zur Offenlegung von Informationen vereinbart wird.

iv. Aktionsplan

Arbeitsuchende und Mitarbeitende des Anbieters von Supported Employment entwickeln und vereinbaren einen Plan zur Kontaktaufnahme mit Arbeitgebenden, um einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Die Schritte i. bis iv. sind als kontinuierlicher Kreislauf in einem dynamischen Prozess zu verstehen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Wie bei allen anderen Klientengruppen gilt auch hier, dass nur relevante Angaben, die der Arbeitgeber wissen soll, offen zu legen sind. Sollte das Verhalten von Betroffenen innerhalb dieser Klientel eine Offenlegung der eigenen Vergangenheit und des früheren Drogenkonsums nahelegen und notwendig machen, so sollte dies in einer positiven Art und Weise erfolgen. Die Job Coachs Supported Employment müssen berücksichtigen, dass der Arbeitgeber auch ihr Kunde ist. Somit wird Ehrlichkeit zum obersten Gebot. Positive Ergebnisse sind möglich, wie Experten aus der Praxis berichten, wenn die Information über einen ehemaligen Drogenkonsum offengelegt werden; dadurch können geeignete Massnahmen an Ort und Stelle ergriffen werden.

2. Kontaktaufnahme mit Betrieben¹

In dieser Phase sind fünf Schritte auszumachen

- Informationen sammeln
- Kontaktaufnahme
- Persönliches Treffen
- Einwandbehandlung
- Vereinbarung

i. Informationen sammeln

This is the foundation on which all further negotiation with the employers and job seekers are based. It is therefore essential that this stage of the process is carried out comprehensively.

Arbeitgebende – Es ist wichtig, dass die Person, die Kontakt mit Arbeitgebenden aufnimmt, alle relevanten und notwendigen Informationen über den Betrieb gesammelt hat – beispielsweise zur Grösse und Struktur, zu den Personalverantwortlichen und zu möglichen Arbeitsplätzen, die angeboten werden könnten. Um diese Informationen zu sammeln sind z. B. Internetrecherchen, Betriebsverzeichnisse, Zeitungsartikel oder lokale Kontakte hilfreich.

¹ Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook - Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, S. 68ff

Arbeitsuchende – Die für den Prozess der Arbeitsplatzsuche relevanten Informationen wie etwa der Lebenslauf und das Berufsprofil müssen sowohl den Arbeitsuchenden als auch den Mitarbeitenden des Anbieters von Supported Employment zugänglich sein. Beide sollen gemeinsam als ein Team auftreten und sich klar über die Wünsche, Kompetenzen, Erwartungen und den Unterstützungsbedarf der Arbeitsuchenden sein. Diese Informationen sind nicht nur für die Erstellung des Berufsprofils und des Lebenslaufs wichtig, sondern auch später hilfreich, wenn Bewerbungsbögen auszufüllen sind.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Der Job Coach Supported Employment handelt im Namen des Betroffenen in der Vermittlung eines Berufspraktikums, einer Probestelle oder einer Freiwilligenarbeit. Er trägt auch die Verantwortung für die Überwachung und Bewertung des Fortschritts der Klientin/des Klienten während dieser Arbeitsphase und ist für eine umfassende laufende Kontaktpflege mit dem Arbeitgeber/Jobanbieter zuständig. Die direkte Unterstützung durch den Job coach kann bei der Beschäftigung von Straftätern und Ex-Gefangenen helfen. Dies muss im Einvernehmen mit dem Betroffenen erfolgen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Es ist wichtig, dass der Job Coach Supported Employment wie ein "Sponsor" agiert, wie jemand, der ebenso sehr für das „Verhalten“ des Klienten garantieren kann wie für dessen Fachkenntnisse. Dies bedingt ein hohes Mass an Vertrauen aufseiten des Arbeitsuchenden. Beim Umgang mit einer Ablehnung ist oft die Einschaltung von weiteren unterstützenden Schlüsselexperten, erforderlich.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

"Verkaufen" eines Jugendlichen an ein Unternehmen trotz eines Mangels an Berufserfahrung durch den „Verkauf“ des gesamten Konzepts Supported Employment als ein Gesamtprodukt! Informieren Sie den Arbeitgeber über die Finanzierungsmöglichkeiten und über die rechtlichen Vorschriften. Der Job Coach Supported Employment muss bei der Präsentation der Attribute und des Potentials des Jugendlichen Zuversicht an den Tag legen.

In einigen Fällen ist es wichtig zu erkennen, dass der Mangel an Erfahrung in Wirklichkeit ein Vorteil ist; dies ermöglicht eine einfachere unbelastete Integration in die Arbeitsplatzkultur der potentiellen Arbeitgeberorganisation.

Praktika können helfen, junge Klientinnen/Klienten an ein Unternehmen zu "verkaufen" und sind ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Eingliederung dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt. Diese Zielgruppe hat mit vielen anderen jungen Leuten zu konkurrieren – die meisten von ihnen sind gut ausgebildet, mehr erfahren, besser motiviert und ohne begleitende Hintergrundprobleme. Ähnlich wie bei der klassischen Zielgruppe des Supported Employment basiert eine erfolgreiche Jobvermittlung oftmals auf ein Praktikum.

ii. Kontaktaufnahme

Für die Kontaktaufnahme mit Betrieben ist es unerlässlich, das jeweilige Ziel klar zu definieren, beispielsweise die Vorstellung des eigenen Unterstützungsangebotes für den Betrieb oder die Sicherstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese erste Annäherung kann durch Fachpersonen des Anbieters oder durch Arbeitsuchende geschehen, gegebenenfalls auch durch beide zusammen. In jedem Fall ist es aber nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitsuchenden möglich.

Für den ersten Kontakt mit potenziellen Arbeitgebenden steht eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung.

- Brief oder E-Mail
- Telefonanruf
- Vor-Ort-Besuch ohne vorherigen Termin (Kaltakquise)
- Empfehlung oder Vermittlung durch eine dem Betrieb bekannte Person
- Präsentation vor Arbeitgeberverbänden

Hilfreiche Werbe- und Präsentationsunterlagen können in diesem Zusammenhang u.a. sein:

- Visitenkarten
- Broschüren – wichtig sind eigene Broschüren, die speziell für Arbeitgebende als Zielgruppe konzipiert wurden
- Empfehlungsschreiben
- Relevante Medienartikel
- DVD oder Videolink auf der Homepage

Die formaleren Methoden der Arbeitsplatzsuche sollten ebenfalls in Betracht gezogen und die Arbeitsuchenden ermutigt und unterstützt werden, direkt Kontakt mit potenziellen Arbeitgebenden aufzunehmen. Diese formalen Wege umfassen beispielsweise das Ausfüllen von Bewerbungsbögen, Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sowie Blind-/Initiativbewerbungen.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Der Job Coach Supported Employment kann dem Betroffenen helfen und ihn dabei unterstützen, die formalen Methoden der Arbeitssuche anzuwenden. Dabei geht es um: das Finden von offenen Stellen, Verfassen von Anträgen, Ausfüllen von Antragsformularen, Vorbereitung für ein Jobinterview, Interview-Kenntnisse etc. Bei der Unterstützung der persönlichen Entwicklung werden die individuellen Fähigkeiten zur Arbeitssuche gefördert, Dadurch gewinnt die Klientin/der Klient das Vertrauen, sich, falls notwendig, künftig um weitere Arbeitsplätze zu bemühen.

Wenn die formalen Methoden der Bewerbung und der Auswahl nicht erfolgreich gewesen sind, können der Klient und sein Job Coach Supported Employment die Möglichkeiten der Berufserfahrung und der Volontärrarbeit als eine Methode nutzbar machen, um wertvolle Arbeitserfahrung und Arbeitsfähigkeiten zu erwerben. Zudem kann man gegenüber dem Arbeitgeber die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die jeweilige Stelle zeigen. Die Arbeitgebenden werden auch in der Lage sein, eine Referenz für den arbeitssuchenden Klienten für andere Beschäftigungsmöglichkeiten auszustellen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Der Job Coach Supported Employment beteiligt sich in dieser Zielgruppe nicht direkt am Vorstellungsgespräch. Allerdings sollte er Unternehmen auf das Thema ansprechen, um den Arbeitgeber auf die besondere Situation einzustellen, zwecks Vermeiden von Ablehnungen, die auf Vorurteilen basieren.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Man muss sorgfältiger mit der Stellenanalyse umgehen. Arbeitgebenden müssen Möglichkeiten geboten werden, Anforderungen und Bedingungen für einen möglichen Beschäftigungserfolg abzuklären. Dies wird in weiterer Folge in den Aktionsplänen entwickelt.

Ausfüllen von Bewerbungsbögen

Es ist wichtig, die Anweisungen auf einem Bewerbungsbogen genau zu lesen und zu befolgen. Zudem sollte eine Rohversion auf einem Extrablatt erstellt werden, denn Fehler im originalen Bewerbungsbogen sind auf jeden Fall zu vermeiden. Grammatik und Rechtschreibung sollten fehlerfrei sein. Stellenbeschreibung und -ausschreibung geben einen wichtigen Einblick in die mögliche Kompetenzen und Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz. Auf eine saubere und leserliche Handschrift der Arbeitssuchenden ist zu achten. Berufliche Erfahrungen, die für die Bewerbung von Relevanz sind, sollten unbedingt erwähnt werden und zusätzliche, ausserberufliche Erfahrungen ebenso wie sonstige Fertigkeiten sollten einfließen. Alle Fragen des Bewerbungsbogens müssen bearbeitet werden, es ist nicht zulässig, jeweils nur auf den beigefügten Lebenslauf zu verweisen. Eine Kopie des ausgefüllten Bogens hilft bei der Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch ebenso wie die Stellenanzeige und die Stellenbeschreibung.

Motivationsschreiben

Das klassische Motivationsschreiben dient als Einleitung für den Lebenslauf oder den Bewerbungsbogen. In diesem können entweder die für den Betrieb wichtigsten Teile aus dem Lebenslauf hervorgehoben werden wie z. B. bestimmte Ausbildungen oder berufliche Erfahrungen. Das Motivationsschreiben muss natürlich einen Verweis auf die Stellenausschreibung enthalten und sollte wie folgt aufgebaut sein:

1. Absatz Einleitung und Grund für die Bewerbung
 2. Absatz Kurze Hervorhebung der im Kontext der ggf. ausgeschriebenen Stelle wichtigste Punkte aus dem Lebenslauf (inkl. Hinweis auf den Lebenslauf)
- Letzter Absatz Vorfreude auf und Bereitschaft für das Bewerbungsgespräch hervorheben

Auch für eine Blindbewerbung kann eine ähnliche Struktur verwendet werden. Das wesentlichste Element ist der erste Absatz, der die Aufmerksamkeit und das Interesse der Lesenden sichern muss und das Bedürfnis wecken soll, die Bewerberin oder den Bewerber in einem persönlichen Gespräch kennen zu lernen.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Nach Schweizerischer strafrechtlicher Gesetzes- und Vorschriftenlage haben Arbeitgebende die Möglichkeit nach den Vorstrafen und strafrechtlichen Verurteilungen zu fragen. Sie können zudem einen Auszug aus dem Strafregister verlangen.

Wenn Arbeitgebende im Bewerbungsformular eine Frage zu den strafrechtlichen Verurteilungen inkludiert, sollte die Klientin/der Klient diese Frage beantworten. Die Organisationen Supported Employment sollten diese kennen und die Klientel darüber aufklären.

Der Nordirland-Verein zur Betreuung und Wiedereingliederung von Straftätern (NIACRO), eine Freiwilligenorganisation, mit mehr als 35 Jahre Erfahrung in der Arbeit in diesem Bereich empfiehlt den Betroffenen eine Offenlegung ihrer Verurteilung und diese in der Form einer separaten Offenlegungsdeklaration einzusenden. Dies wird dem Einzelnen die Möglichkeit bieten, die Verurteilung in einer bestmöglichen Art und Weise offen zu legen und dem potenziellen Arbeitgeber ermöglichen, zu erfahren, was man aus dieser Erfahrung gelernt hat. Eine zur Verfügung gestellte Anleitung von NIACRO findet sich in dem hauseigenen Dokument: “Das Engagement der Arbeitgeber - ein Best-Practice-Leitfaden” (www.niacro.co.uk), NIACRO empfiehlt, dass die Offenlegungsdeklaration folgende Angaben zu beinhalten hat:

- Weswegen erfolgte die Verurteilung und wie hoch war das ausgesprochene Strafausmass
- Die näheren Umstände der Verurteilung
- Haben sich die Umstände eventuell geändert
- Wurde etwas aus dieser Erfahrung gelernt
- Positive Folgen und die aus der Verurteilung resultierende Verantwortung
- Ehrlichkeit in der Offenlegungsdeklaration der Verurteilung
- Angabe von Gründen für den Arbeitgeber, wieso dieser dem Bewerber eine Chance einräumen sollte

Falls ein Arbeitgeber keine Frage zu strafrechtlichen Verurteilungen in seinem Bewerbungsbogen inkludiert bedeutet dies nicht, dass er keine weiteren Frage bezüglich der Vorstrafen stellen wird – womöglich sind diesbezügliche Fragen zu einem späteren Zeitpunkt in der Bewerbungsprozedur gesondert vorgesehen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Besondere Aufmerksamkeit ist bei bestimmten Stellen für diese Klientengruppe hinsichtlich des weiteren Hintergrunds geboten. Es sollen gewisse Risikosituationen vermieden werden, z.B. Arbeitsplätze, wo offensichtlich Drogen und/oder Alkohol leicht verfügbar sind, wie Restaurants/Clubs.

Erstellen eines Lebenslaufes

Ein Lebenslauf muss in zukünftigen Arbeitgebenden das Bedürfnis wecken, die Bewerberin oder den Bewerber persönlich zu treffen, um über eine mögliche Zusammenarbeit zu sprechen. Daher sollte der Lebenslauf klar und prägnant sein sowie alle relevanten Informationen enthalten. Ein Lebenslauf muss gut strukturiert sein und darf nicht mehr als zwei Seiten umfassen. Die folgenden Informationen sollten enthalten sein:

- Persönliche Daten
- Berufliche Entwicklung/ Erfahrungen
- Schulische und berufliche Ausbildung und Qualifikationen
- Wesentliche Kompetenzen
- Hobbies und Interessen
- Referenzen

Sowohl die berufliche Entwicklung als auch die Ausbildung sollten in umgekehrter chronologischer Reihenfolge gelistet sein. Ob berufliche Praxis oder Ausbildungen an erster Stelle nach den persönlichen Daten folgen hängt davon ab, was attraktiver erscheint. Oft ist es hilfreich, den Lebenslauf an die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle anzupassen. Es muss genau überlegt sein, welche behinderungsspezifischen Informationen in welcher Form eingearbeitet werden. Folgende Dinge sollten vermieden werden:

- Werbegeschenke
- Unnötige persönliche Informationen
- Negative Informationen
- Irrelevante Details
- Zeitliche Lücken
- Unwahrheiten

iii. Persönliches Treffen

Zu einem Treffen mit Arbeitgebenden kommt es entweder im Rahmen der Vorstellung des Dienstleistungsangebots von Supported Employment, eines Gesprächs zwischen Mitarbeitenden des Anbieters von Supported Employment und Arbeitgebenden zu

einer Bewerbung oder wenn Arbeitsuchende zu einem Vorstellungsgespräch begleitet werden. In jedem Gespräch mit Arbeitgebenden müssen die Vorteile der Angebote von Supported Employment für den Betrieb hervorgehoben werden. Hier kann z. B. erwähnt werden, welche zeitlichen und finanziellen Einsparmöglichkeiten sich für den Betrieb in der Personalauswahl ergeben. Eine solche Präsentation kann im Rahmen eines persönlichen Treffens mit den zuständigen Verantwortlichen im Betrieb oder in Form eines Vortrags vor mehreren Delegierten aus verschiedenen Abteilungen erfolgen. Jedenfalls muss durch Vorbereitung, Präsentation und Verhalten ein wirkungsorientierter Auftritt sicher gestellt werden. Während des gesamten Kommunikationsprozesses muss einerseits thematisiert werden, wie genau die Angebote von Supported Employment den Bedarf des Betriebs treffen können und andererseits, über welche Möglichkeiten die Arbeitsuchenden verfügen. Bedenken beider Seiten diesbezüglich müssen berücksichtigt werden. Wichtig ist es auch, dass in den Gesprächen mit Arbeitgebenden verständlich gesprochen wird und auf Fachausdrücke des Supported Employment verzichtet wird.

Die Planung von Bewerbungsgesprächen sollte – soweit vorhanden – auf Stellenanzeigen und -beschreibungen sowie personenbezogene Aspekte aufbauen. Die wesentlichen Bestandteile und Arbeitsabläufe der ausgeschriebenen Stelle müssen analysiert werden und in Bezug zu den relevanten Erfahrungen und dem Hintergrund der Arbeitsuchenden gesetzt werden. Auch etwaige Aktivitäten und Erfahrungen, die im weiteren Sinne als Kompetenzen für diese Stelle angesehen werden könnten, sollten mitberücksichtigt werden. Auf jeden Fall muss man sich in der Planung mit dem Hintergrund des Betriebs, der Betriebskultur und deren Produkten bzw. Dienstleistungen vertraut machen. Es sollte genau geklärt werden, wie Arbeitsuchende zu dem Termin kommen. Ein Erscheinen vor Ort ca. 10 bis 15 Minuten vor Beginn des Gesprächs ist empfehlenswert.

Die Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch sollte auch Überlegungen darüber beinhalten, welche Art von Bewerbende der Betrieb wohl sucht und welche Fragen gestellt werden könnten. Auch wenn letztere nie 100% vorausgesagt werden können, so ist es doch erstaunlich, wie häufig dann doch ein Grossteil der vorbereiteten Fragen im Bewerbungsgespräch abgedeckt wird. Wichtig ist es auch, den Lebenslauf/ Bewerbungsbogen noch einmal durch zu sprechen, damit Arbeitsuchende mit allen Details gut vertraut sind. Die Gesprächssituation sollte geübt werden und einige Fragen, die an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu stellen sind, gemeinsam vorbereitet werden. Es gibt meist Themen, die Arbeitsuchende unbedingt von sich aus ansprechen möchten. Es ist wichtig, sie dahingehend zu ermutigen, diese positiven Punkte unbedingt zu thematisieren, denn damit kann ein positiver, motivierter Eindruck entstehen. Um sicher zu gehen, dass alle Themen angesprochen werden, sollten gemeinsam unterschiedliche Strategien vorbereitet werden.

Präsentation (im Rahmen des Bewerbungsgesprächs): Die eigentliche Präsentation ist umso einfacher, je besser Planung und Vorbereitung erfolgten. Da der erste Eindruck stets zählt, sollten Arbeitsuchende adäquat gekleidet sein sowie einen gepflegten und ordentlichen Gesamteindruck machen. Es gilt zu berücksichtigen, dass jede Person, die mit den Arbeitsuchenden Kontakt hat, einen Einfluss auf den Auswahlprozess haben könnte, also z. B. auch Mitarbeitende am Empfang, im Sekretariat oder in der Verwaltung. Ermuntern Sie Arbeitsuchende zu einem Lächeln, eine gute Sitzposition einzu-

nehmen und einen positiven Eindruck zu vermitteln. Augenkontakt im Gespräch ist ebenso wichtig wie klare Antworten auf die gestellten Fragen zu geben und freundlich, offen und engagiert zu bleiben.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Mangelndes Vertrauen und/oder übermässiges Vertrauen kann erhebliche Hindernisse für diese Klientengruppe in der Interviewsituation bedeuten. Oftmals verfügt diese Klientel über die nötigen Fähigkeiten, doch verspüren die Betroffenen aufgrund ihrer Vergangenheit Angst vor einer Ablehnung. Deshalb empfiehlt sich hier ein spezielles Vorgehen, um eine weitere Teilnahme am Prozess zu gewährleisten. Der Job Coach Supported Employment kann bei der Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch assistieren oder Treffen mit dem Arbeitgeber organisieren.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Vertrauen ist eine extrem wichtige Funktion des Interviews. Viele der Betroffenen in dieser Klientengruppe besitzen ein sehr geringes Selbstwertgefühl. Dies erfordert zusätzliche Arbeit, um ihr Vertrauen zu stärken. Eine Vorbereitung im Sinne der Vertrauensstärkung und der Umgang mit Ablehnung sind in dieser kritischen Phase von grösster Bedeutung.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Der Job Coach Supported Employment hat sicherzustellen, dass jeder Klient nicht nur das richtige Erscheinungsbild beim Termin beim Arbeitgeber aufweist., Zudem soll er über die erforderliche Wissensbasis bezüglich jeglicher Beschäftigungsfragen, z.B. Wissen über die Gewerkschaften, wie man Formulare ausfüllt, Informationen über Versicherungsstellen und Wissen über arbeitsamtliche Regelungen verfügen.

Das Thema Behinderung im Bewerbungsgespräch

Nicht alle Menschen mit Behinderung können die Planung, Vorbereitung und Selbstpräsentation im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs ohne Unterstützung schaffen. Die Möglichkeiten bzw. Grenzen der Arbeitssuchenden beeinflussen das Ausmass der Unterstützung durch Fachpersonen von Supported Employment. Wichtig ist es, dass Arbeitssuchende ein Verständnis für die eigenen Möglichkeiten bzw. Grenzen entwickeln. Ebenso wichtig ist ein Bewusstsein für die verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten und den entsprechenden Zugang zu diesen. Darüber hinaus müssen die Fachpersonen auch jeweils den Unterstützungs-, Anleitungs- und Schulungsbedarf der Bewerbenden kennen. Wichtige Fragestellungen diesbezüglich sind etwa:

- Bringt die Person die nötigen Kompetenzen mit, um sich vollständig auf das Bewerbungsgespräch vorzubereiten bzw. können diese noch vermittelt werden?
- Ist das Gebäude barrierefrei?

- Kann die Person selbständig zum Bewerbungsgespräch kommen?
- Welche Fragen sind seitens des Betriebs in Bezug auf die Behinderung zu erwarten und welche Bereiche könnten Bedenken auslösen?

Für viele Personen ist ein solches Bewerbungsgespräch eine beängstigende Situation, vor allem wenn z. B. das Selbstbewusstsein gering ist oder jemand kaum Berufserfahrung vorweisen kann. Das Üben von Gesprächstechniken und Rollenspiele können hier helfen und Unterstützung sowie Bestärkung können das Selbstvertrauen wesentlich heben. Aufgrund einer Behinderung können auch die Kommunikationsfähigkeit sowie die motorische Kontrolle eingeschränkt sein. In diesen Fällen kann es sinnvoll sein, das Gegenüber im Vorfeld oder nach dem Gespräch darauf anzusprechen.

iv. Einwandbehandlung

Die Vorbereitung auf mögliche Einwände seitens der Betriebe ist wichtig, denn es besteht immer die Möglichkeit, abgelehnt zu werden. Eine solche Zurückweisung sollte nie persönlich genommen werden. Der Mangel an Wissen und Bewusstsein führt oft zu einer vorsichtigen Haltung gegenüber Supported Employment. Wenn diese Befürchtungen ernst genommen werden und ihnen überlegt begegnet wird, können sie häufig ausgeräumt werden. Anbieter von Unterstützter Beschäftigung bieten ihren Mitarbeitenden häufig auch Weiterbildung sowie Beratung und Handlungsempfehlungen im Umgang mit Fragen zu Behinderung und Beschäftigung an.

v. Vereinbarung

Es muss sichergestellt werden, dass das Ziel des Gesprächs erreicht und mit potenziellen Arbeitgebenden eine Vereinbarung für die weiteren Schritte getroffen wurde. Beispiele dafür sind etwa:

- Der Betrieb informiert zukünftig über freie Stellen.
- Im Rahmen eines weiteren Termins werden andere Arbeitsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes diskutiert bzw. ausfindig gemacht.
- Regelmässige Kontakte um gegenseitig voneinander zu profitieren
- Vereinbarung eines konkreten nächsten Schrittes, um passende Bewerberbende für eine existierende Stelle zu finden

3. Arbeitsplatzanalyse

Wenn eine passende Stelle gefunden wurde, werden im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse die dafür nötigen Kompetenzen festgelegt.

Die Arbeitsplatzanalyse umfasst:

- Aufgaben
- Arbeitsschritte

- Wesentliche Anforderungen der Stelle: physisch, kognitiv, emotional, technisch, etc.
- Erforderliche Leistungsfähigkeit
- Erforderliche Qualitätsstandards
- Bezahlung
- Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
- Gesundheits- und Sicherheitsfragen
- Betriebskultur
- Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung
- Soziale Aspekte im Hinblick auf den Arbeitsplatz
- Überlegungen im Hinblick auf Erreichbarkeit/ Transport

Die Erkenntnisse der Arbeitsplatzanalyse werden dokumentiert und dienen als Grundlage um Stellensuchende und Arbeitsplätze zusammen zu bringen. Die Arbeitsplatzanalyse ist ein Dokument, das entsprechend dem Bedarf des Betriebs und dortigen Veränderungen laufend verändert werden kann.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Ein Interview ist eine entmutigende Erfahrung für jede Person, doch für einen Straftäter oder einen Ex-Häftling kann die Angst und Unsicherheit, wegen einer allfälligen Offenlegung der eigenen Straftat, einen zusätzlichen Druck ausüben. Daher ist eine Vorbereitung wichtig und der Job Coach Supported Employment kann seinem Klienten helfen, ihn bei den folgenden Aufgaben zu unterstützen:

- Überprüfung der Stellenbeschreibung und des Persönlichkeitsprofils, durch Sicherzustellung des Vorhandenseins der erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen seitens der Klientin/des Klienten
- Identifikation von Fragen, die gestellt werden könnten und Vorbereitung von Antworten
- Üben von Interviewtechniken durch Rollenspiele
- Vertrauensbildung und Entspannungsübungen in der Vorbereitungsphase des Interviews
- Praktische Belange, z.B.: Wie gelange ich zum Terminort, Transport, Anreisedauer, Erscheinungsbild.

Der Job Coach kann den Arbeitgeber vorab kontaktieren, um ihn über die Verurteilung des Klienten – mit dessen Einverständnis – aufzuklären.

Während des Interviews sollte sich der Arbeitgeber auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der offenen Stelle konzentrieren, jedoch könnte er dem Klienten Fragen zu etwaigen Vorstrafen stellen. Klienten sollten darauf vorbereitet sein und sie sollten ihre Offenlegungsdeklaration zum Bewerbungsgespräch mitnehmen, um sie dem Interviewer zu übergeben. Dieser kann die Deklaration öffnen, nachdem die Klientin/der Klient für den ausgeschriebenen Posten ausgewählt worden ist. In diesem Stadium der Entscheidungsfindung kann der Arbeitgeber weitere Informationen verlangen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

In der Arbeit mit dieser Klientel kann ein Arbeitstreffen mit Arbeitgebenden und Arbeitgebergruppen zwecks Erstellung eines Diversitäts-Managementprogramms helfen, den Abbau von Barrieren und Vorurteilen zu fördern. Eine systematische Herangehensweise für die Zusammenarbeit mit öffentlichen wie privaten Organisationen bei der Vorbereitung der Stellensuche für diese Klientengruppe sollte basierend auf ein Konzept erfolgen.

4. Arbeitsplatzanpassung

Um entscheiden zu können, ob Arbeitsuchende und die Anforderungen der jeweiligen Stelle zusammenpassen können folgende Aspekte hilfreich sein:

- Kann die arbeitssuchende Person die Aufgaben erfüllen oder besteht ein Bedarf nach Anpassung des Arbeitsplatzes oder einer zusätzlichen Qualifizierung?
- Trifft die Arbeitsstelle die Erwartungen der arbeitssuchenden Person?
- Wird assistierende Technologie benötigt oder müssen Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen werden und können diese organisiert und finanziert werden?
- Kann die Person für die gewünschte Stundenanzahl zur Verfügung stehen?
- „Passt“ die Person auf den Arbeitsplatz?
- Nimmt die Person mögliche Auswirkungen auf den Bezug von Unterstützungs- und Transferleistungen in Kauf?
- Wie wird sich diese Stelle in Zukunft entwickeln – ist sie zeitlich befristet oder dauerhaft zu besetzen?
- Kann der/ die Arbeitsuchende die Erwartungen des Betriebs erfüllen bzw. könnte eine Arbeitserprobung diesbezüglich Klarheit schaffen? In vielen Fällen können Schnuppertage oder eine Arbeitserprobung hilfreich und wertvoll sein, sowohl für Bewerbende als auch für Arbeitgebende.
- Steht bei Bedarf Unterstützung für Stellensuchende und Arbeitgebende zur Verfügung?
- Müssen Arbeitsweg/Transport und Barrierefreiheit thematisiert werden?

Ein betriebliches Praktikum kann mehrere Wochen dauern, während “Schnuppern” in der Regel zwischen einem Tag und einer Woche dauern sollte. Die genaue Dauer sowie die Aufgaben der Beteiligten (Stellensuchende, Arbeitgebende, Mitarbeitende des Supported Employment Anbieters) müssen jeweils zu Beginn genau festgelegt werden.

5. Sicherstellung der Arbeitsmöglichkeit / Sicherung des Arbeitsplatzes

Sobald die Arbeitsplatzpassung geklärt wurde, sollten die nachstehenden Verantwortlichkeiten und Erwartungen vereinbart werden:

- Arbeitszeit und Bezahlung
- Unterstützung und die Entscheidung darüber, wer für die Bereitstellung der Unterstützung verantwortlich ist
- Erwartete Leistung
- Erwartete Qualität
- Die Verantwortung von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen, der stellensuchenden Person und der Fachperson Supported Employment in Bezug auf die Unterstützungserfordernisse

Es empfiehlt sich ein Vorgehen abzusprechen, wie die Abstimmung zwischen der beschäftigten Person und den Anforderungen der Stelle überprüft und weiterhin gewährleistet werden kann. Am Abschluss dieser Vereinbarungen wird ein Arbeitsvertrag verfasst und unterzeichnet. Darüber hinaus ist häufig auch eine weniger formelle Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern und der Fachperson des Supported Employment Anbieters bezüglich der vereinbarten Unterstützungsleistungen sinnvoll.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Job Coachs Supported Employment sollten Kunden dazu ermutigen, nach einem nicht erfolgreichen Interview ein Feedback beim Arbeitgeber einzuholen. Dies ist eine konstruktive und sinnvolle Methode, im Sinne der Vorbereitung auf künftige Interviews. Das kann selbst für die Organisation Supported Employment eine Gelegenheit bieten, die Auswahl- und Selektionspraktiken in der Einstellung von Straftätern und ehemaligen Häftlingen beim Arbeitgeber zu eruieren. Der Job Coach könnte auch ein Training zur Einstellung von Straftätern und Ex-Häftlingen sowie zur Förderung guter Praktiken bei der Beschäftigung von Straftätern und Ex-Häftlingen anbieten.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Es ist wichtig, jegliche Voreingenommenheit gegenüber Unternehmen, die gelegentlich an die Ausbildungsteams übertragen wird, abzulegen. Dadurch können keine Hindernisse entstehen, die das Projekt vor Ort bei den adressierten Unternehmen torpedieren könnten. Es muss auch berücksichtigt werden, dass Organisationen mit dem Angebot des Modells Supported Employment, gegen Diskriminierung und Ausgrenzung von vielen Mitgliedern der Gesellschaft aus der Gesellschaft und aus der Arbeitswelt ankämpfen.

Die Kontaktaufnahme und die Kontaktpflege zu einem Unternehmen hat die Aufgabe, dem Kunden mit Informationen und Tipps zu der eigenen Einstellungsprozedur beratend zur Seite zu stehen. Dies trifft auch bei Fragen der Personalauswahl, Personaleinführung, Karriereentwicklung und beim Training zu.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Gewisse Angaben für die Stellenanalyse, wie etwa: Arbeitsaufgaben, Aufgabenanalyse und Baustellenanalyse, können Informationsbereiche beinhalten, welche für diese Klientel nicht zutreffen. Diese Angaben können aber Klienten in der Aufschlüsselung der benötigten Arbeitspflichten und Aufgaben helfen. Zudem geben sie Hinweise über das Umfeld, in das sie künftig eingesetzt werden. Keine Stelle oder Arbeitsstätte gleicht einer anderen – z.B. sind die Pflichten und Aufgaben in einem großen Supermarkt anders als in einem kleinen Laden. Je besser informiert die Klientin/der Klient vor dem Beschäftigungsbeginn ist, umso stärker wird seine Stellung in der Arbeit, im Praktikum oder in der Volontärrarbeit sein.

Zeitlicher Rahmen

Es ist sehr schwierig, einen zeitlichen Rahmen für irgendeinen Aspekt im Prozess des Supported Employment festzulegen. Dennoch ist es wichtig, regelmässige Überprüfungen einzuplanen um Fortschritte sicherstellen zu können. Jeder Fall ist einzigartig, dennoch empfiehlt sich eine erste Zwischenbetrachtung ungefähr einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Weitere Termine können danach vereinbart werden. Einerseits ist es wichtig, keine Fristen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages festzulegen, andererseits sollte entsprechend des individuellen Bedarfs möglichst schnell ein Arbeitsplatz für Arbeitssuchende gefunden werden. Dies hängt z. B. von folgenden Faktoren ab:

- Verfügbarkeit einer passenden Stelle
- Anzahl der Mitbewerberbenden
- Anzahl der durch die Fachperson zu unterstützenden Personen
- Bedingungen des Kostenträgers
- Barrierefreiheit
- Einstellung/Bewusstsein der Betriebe
- Unterstützung, die den Arbeitssuchenden ausserhalb des Systems des Supported Employment zur Verfügung stehen
- Mobilität

Hilfreiche Tipps für eine effektive Arbeitsplatzsuche und der Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden

Dieser Leitfaden wurde aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu, die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren den Lesenden zugänglich zu machen.

Straffällige und Ex-Häftlinge

Es gilt stets, eine realistische Einschätzung der Arbeitssuchenden bei der Entscheidung für eine Stelle sicherzustellen. Offenlegung der Vergangenheit und Risiko genießen oberste Priorität - selbst in der Phase der Berufserfahrung. Berufserfahrung ist der oft empfohlene Weg für diese Klientel.

Die Rolle des Job Coachs Supported Employment besteht darin, dem Klienten oder der Klientin zu helfen, eine realistische Berufswahl zu treffen, um ein gutes Suchresultat zu erzielen. Je nach Verurteilung des Klienten kann dies einen Einfluss auf die Berufswahl haben, selbst in der Prozessstufe der Berufserfahrung. Eine passende Stelle ist unabdingbar für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung und Stellenbelegung; die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Klienten können so am ehesten in Einklang gebracht werden.

Ein Praktikum, eine Berufserfahrung und Freiwilligenarbeit sind für diese Klientengruppe oft der Weg zur Beschäftigung. Diese Methoden veranschaulichen dem Arbeitgeber, ob der Klient den Aufgaben gewachsen ist und wie gut er sich in die Organisation einfügt.

Hilfreiche Tipps

- die Arbeitssuchenden kennen und einbinden
- immer die Zustimmung der Arbeitssuchenden einholen um den Prozess fortzusetzen
- die Arbeitssuchenden im Mittelpunkt des Prozesses behalten
- die potenziellen Arbeitgebenden kennen
- Arbeitgebende ermuntern, Erfahrungen mit Supported Employment mit anderen Arbeitgebenden auszutauschen
- Sicherstellen, dass alle eingebunden Personen ein klares Bild ihrer Rolle haben
- Einbindung der Familie mit dem Einverständnis der Arbeitssuchenden
- Kenntnisse über verfügbare Anreize für Arbeitgebende aufbauen und deren Auswirkungen auf Arbeitgebende und Arbeitssuchende berücksichtigen
- Ehrlich sein gegenüber Arbeitgebenden und Arbeitssuchenden im Zusammenhang mit der benötigten und verfügbaren Unterstützung
- Versprechen und Zeitpläne einhalten
- Zu jeder Zeit professionell handeln. Die Qualität der Werbematerialien, Visitenkarten und Broschüren sicherstellen
- Aktualisierung der Stellenangebote
- Arbeitssuchende unterstützen, die Arbeitssuche selbst in die Hand zu nehmen

Dinge, die man besser vermeiden sollte

- Vermeiden Sie es, unangemessene Erwartungen zu wecken bezüglich der Arbeitssuchenden, der Arbeitgebenden und der Fachpersonen des Supported Employment Anbieters

- Verwehren Sie den Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden die jeweils benötigte Unterstützung nicht
- Vermeiden Sie "Scheinheiligkeiten", sowohl bezüglich der Stellensuchenden, wie der Arbeitgebenden.
- Vermeiden Sie ein ‚Überbehüten‘ der Arbeitssuchenden
- Vermeiden Sie die Kooperation mit Betrieben, welche keine passenden Arbeitsplätze oder passende Arbeitsumgebung anbieten
- Nehmen Sie den Prozess des Supported Employment nicht wichtiger als die Arbeitssuchenden

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Ist es bei Supported Employment besser, Arbeitsplatzakquise und Begleitung der Arbeitssuchenden zu trennen oder sollten die Mitarbeitenden beide Rollen ausfüllen?
- Was sind die wesentlichen Vorgaben für die Rolle einer Fachperson in diesen beiden Phasen des Prozesses und wie kann sichergestellt werden, dass man sich innerhalb dieses Rahmens bewegt?
- Welche Punkte sind bei der Entscheidung, ob Arbeitssuchende zu einem Bewerbungsgespräch begleitet werden sollen oder nicht, zu beachten?
- Welche Kompetenzen brauchen die Mitarbeitenden für eine effektive Arbeitsplatzakquise?
- Was sind aus Sicht des Supported Employment „gute“ Arbeitgebende?
- Welche Vor- und Nachteile haben Arbeitgebernetzwerke?
- Welche Lerneffekte sind für Arbeitssuchende möglich und wie können diese sicher gestellt werden?

Relevante EUSE Positionspapiere

- Arbeitsplatzsuche
- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden
- Supported Employment für Betriebe
- Betriebliches Praktikum

Relevante EUSE Handlungsleitfäden

- Erstellung eines Berufsprofils

Handlungsleitfäden:

4.4 Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Einleitung

Jeder Mensch benötigt Unterstützung, wenn er eine neue Stelle antritt. Die Bereitstellung von betrieblicher und ausserbetrieblicher Unterstützung ist für Menschen mit Behinderung wesentlich, wenn es um die Erlangung oder Sicherung einer bezahlten Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt geht. Die betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im Prozess von Supported Employment. Effektive Unterstützung am Arbeitsplatz sowie ausserhalb ist ein Kernelement von Supported Employment und das unterscheidet diesen Ansatz wesentlich von traditionellen Integrationsansätzen. Es liegen auch entsprechende Forschungsergebnisse vor, die belegen, dass unterstützte Beschäftigungsverhältnisse stabiler sind als nicht unterstützte.¹



¹ Doose, S. (2012): Unterstützte Beschäftigung - Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg.

Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung spielt sowohl bei der Erlangung als auch bei der Sicherung eines Arbeitsverhältnisses eine entscheidende Rolle. Das Ausmass der Unterstützung hängt von den individuellen Bedürfnissen des/ der Beschäftigten ab. Manche Menschen brauchen Hilfe beim Erlernen der neuen Aufgaben im Betrieb und benötigen eine kontinuierliche Begleitung am Arbeitsplatz durch Mitarbeitende eines Supported Employment Anbieters. Andere benötigen Unterstützung bei der Übernahme der neuen beruflichen Rolle oder im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen erhalten ggf. eine Unterstützung ausserhalb des Arbeitsplatzes.

Um die passende Form und den Umfang der Unterstützung festzulegen, muss eine Fachperson von Supported Employment Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Kolleginnen und Kollegen sowie andere relevante Personen einbinden. Dies sollte regelmässig geschehen, damit die Unterstützung hilfreich und effektiv ist. Es ist wichtig, die Rolle der Fachperson gegenüber allen Beteiligten klar und transparent zu kommunizieren.

Wo und wann und auch durch wen die Unterstützung erfolgt, hängt von den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und den Ressourcen des Unternehmens ab. Der Umfang der direkt am Arbeitsplatz verfügbaren Unterstützung ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Unterstützung durch Mitarbeitende des Supported Employment Anbieters sollte vor Ort im Betrieb erfolgen, wenn die dort verfügbare Unterstützung für Arbeitnehmende nicht ausreichend ist. Das gilt auch für die Unterstützung ausserhalb des Arbeitsplatzes. Fachpersonen sollten eine Unterstützung ausserhalb der Arbeitsumgebung fördern, wenn dies individuell sinnvoll ist z. B. auch durch eine Überweisung an andere Einrichtungen, die in finanziellen oder familiären Angelegenheiten oder bei Sprachproblemen oder Fragen psychischer Gesundheit beraten.

Im Rahmen der Unterstützung der Arbeitnehmenden selbst stehen Fachpersonen des Anbieters auch den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten als Ansprechperson zur Verfügung. Es können z.B. Kolleginnen und Kollegen im Betrieb dabei unterstützt werden, die Qualifizierung selbst durchzuführen. Die Arbeitgebenden können dabei unterstützt werden, die betrieblichen Abläufe barrierefrei und zugänglich für Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen zu gestalten.

Erfolgreiches Supported Employment berücksichtigt auch den Bedarf des Unternehmens und bietet Begleitung bei notwendigen Arbeitsplatzanpassungen oder Veränderungen an.

Wenn die Art und der Umfang der Unterstützung festgelegt wurden, wird dies in einem individuellen Aktionsplan festgehalten. Dieser enthält auch die entsprechenden zeitlichen Vorgaben und Zuständigkeiten. Der Plan sollte zwischen allen beteiligten Akteuren verbindlich vereinbart werden. In regelmässigen Abständen sollte der Aktionsplan überprüft und aktualisiert werden – entsprechend der Entwicklung der Arbeitnehmenden und den aktuellen Bedürfnissen.

Prozess and Methodik

Das folgende Modell gibt einen Überblick über die notwendigen Schritte, die für eine gelungene betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung von Klientinnen und Klienten empfohlen werden. Während des gesamten Prozesses müssen Mitarbeitende eines Supported Employment Anbieters berücksichtigen, dass das Ausmass der Unterstützung von den jeweiligen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden, der Kolleginnen und Kollegen und der Arbeitgebenden abhängig ist.

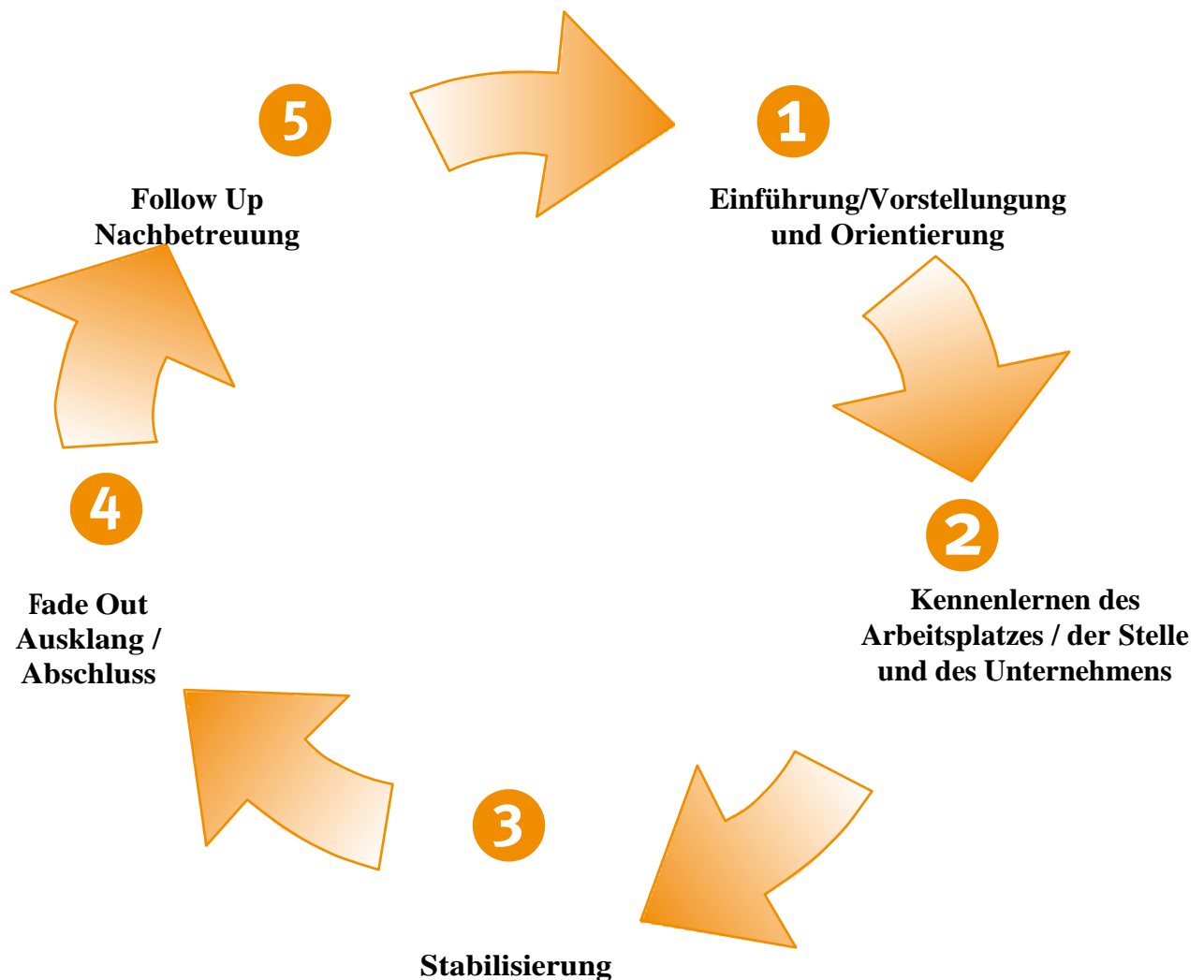


Abbildung: Prozess der betrieblichen und ausserbetrieblichen Unterstützung

Straffällige und Ex-Häftlinge

Die Bereitstellung von Unterstützung in der Arbeit und ausserhalb könnte ein neues Konzept für diese Klientengruppe sein. Der von den Organisationen Supported Employment erteilte Support endet meist, sobald der Klient eine Arbeit angenommen hat, obwohl gerade diese Phase eine kritische Zeit für den Klienten und für dessen Arbeitgebenden sowie den Kolleginnen und Kollegen sein kann. Eine breitest mögliche natürliche Unterstützung vonseiten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, der Familie, Betreuer und der Freunde in der Freizeit können für die Klientin/den Klienten eine Hilfe sein. Der Job Coach sollte, falls erforderlich, weiterhin eine laufende Unterstützung im und neben dem Job des Klienten aufrecht halten.

Es sollte mit der Klientin/dem Klienten vereinbart werden, ob er die Unterstützung fortzusetzen wünscht und man könnte festhalten, dass eine Unterstützung bei der Arbeit und ausserhalb der Arbeitsstätte fortgesetzt werden könnte, je nach dem was das Beste in der jeweiligen Situation ist. Der Arbeitgeber bedarf ebenfalls einer laufenden Unterstützung und der Job Coach sollte weiterhin eine Unterstützung gewähren, allerdings mit der gebotenen Abgrenzung von der Rolle des Arbeitgebers.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Mit dieser Klientengruppe ist es nicht notwendig, dass sich der Job Coach Supported Employment zum Unternehmen begibt, um einen neuen Mitarbeiter einzuschulen. Stattdessen ist eine natürliche Unterstützung am Arbeitsplatz die empfohlene Methode. Diese Methode hat sich in der sozialen Eingliederung am Arbeitsplatz und bei der Vermeidung einer Rückfälligkeit als effizient erwiesen.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Der ganzheitliche Ansatz ist wichtig. Es gilt möglichst früh klare Parameter der gegenseitigen Verantwortung in den Bereichen der Unterstützung zwischen dem Arbeitgeber und dem Job Coach Supported Employment zu identifizieren.

Besonders wichtig für diese Klientengruppe ist das man sich an der Spitze aller Prozessbeteiligten befindet und dabei auf das Einhalten des Aktionsplans und der Vision pocht. Dies ermöglicht dem jungen Menschen die in den Aktionsplan aufgenommenen notwendigen Schritte und Kontroll-Updates greifbar zu machen und zu verstehen.

1. Einführung / Vorstellung und Orientierung

Diese Phase startet mit Arbeitsbeginn im Betrieb. Das Ziel ist es, neue Mitarbeitende mit den Kolleginnen und Kollegen und den Vorgesetzten bekannt zu machen. Die eintretende Person wird über die Aufgaben und Erwartungen informiert und erfährt Wichtiges über den Betrieb selbst. Am Ende dieser Phase sollte ein individueller Aktionsplan stehen, der den Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf und die Schritte zur Umsetzung beschreibt. Unterstützung am Arbeitsplatz kann im Kontext des Diversity Managements betrachtet werden. Die grundlegende Frage ist, wie Betriebe Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen so einbinden können, dass diese erfolgreich arbeiten und sich als wertvoller Teil des Betriebs fühlen können. Klienten werden darin unterstützt, alle üblichen Abläufe für Mitarbeitende, von der Einführung bis zur Probezeit erfolgreich zu bewältigen, ihre Leistung zu erbringen und sich entsprechend weiter zu entwickeln. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft auch den Kolleginnen und Kollegen bei der Einarbeitung und Unterstützung von neuen Mitarbeitenden sowie dem Betrieb bei der Anpassung von Betriebsprozessen, um es den Mitarbeitenden mit Behinderung oder anderen Benachteiligungen zu ermöglichen, ihre neue berufliche Rolle auszufüllen und ihr Potenzial bestmöglich zu entwickeln.

Von Beginn an sollten Mitarbeitende des Supported Employment Anbieters auf die Stärkung der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen im Betrieb Wert legen. Beispielsweise können diese als Mentorinnen oder Mentoren gewonnen werden, um die Integration der neuen Mitarbeitenden einfacher zu gestalten. Mentorin oder Mentoren sollten die Aufgabe freiwillig übernehmen und die nötigen sozialen und beruflichen Kompetenzen mitbringen. Ein Mentoringsystem kann ein wertvolles Instrument für das Unternehmen sein, um generell die Einarbeitung neuer Mitarbeitender erfolgreich zu gestalten.

Um festzulegen, welche Unterstützung notwendig ist, müssen Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Kolleginnen und Kollegen sowie ausgewählte weitere Personen eingebunden werden. Bei privaten Problemen wie z. B. Gesundheit, Wohnen, finanzieller Fragen oder Familienangelegenheiten sollten die Fachpersonen des Supported Employment Anbieters an andere adäquate Einrichtungen überweisen.

Um einen detaillierten Aktionsplan zu erstellen, muss die Lücke zwischen den vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen und den Erfordernissen des Arbeitsplatzes genau definiert werden. Sobald Arbeitnehmende die Aufgaben des Arbeitsplatzes kennen und seitens des Betriebs die übliche Einarbeitung durchgeführt wurde, können die Aufgaben analysiert und festgelegt werden. Die einzuarbeitende Person soll so detailliert wie möglich erklären, welche Unterstützung sie im Betrieb braucht. Darüber hinaus muss sie auch entscheiden, wie und durch wen diese Unterstützung gewünscht ist. Danach sollte ein Gespräch zwischen Fachperson, einzuarbeitender und vorgesetzter Person stattfinden, um diese Fragen zu klären. Auf Basis der Besprechungsergebnisse kann ein individueller Aktionsplan erarbeitet werden.

Der Aktionsplan hält die einzelnen Schritte detailliert fest, wer für die Umsetzung verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die Aktivitäten erfolgen sollen. Festgehalten werden nicht nur berufliche sondern auch private Aspekte, soweit sie Auswirkungen auf die Leistung am Arbeitsplatz haben könnten. Die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten

müssen festgehalten und kommuniziert werden. Wenn es weitere Ideen zur Verbesserung oder Veränderung gibt, dann müssen diese festgehalten und die Verantwortlichen informiert werden. Die Fachperson des Supported Employment Anbieters kann positive Beispiele aus früheren Begleitungen heranziehen, um offene Fragen zu klären.

Der gesamte Prozess muss laufend reflektiert werden. Die Reflexion setzt eine kontinuierliche Kommunikation mit allen beteiligten Akteuren voraus, um sicher zu stellen, dass die Unterstützung notwendig und effektiv ist. Mitarbeitende des Anbieters müssen in dieser Phase eine von Vertrauen geprägte professionelle Beziehung mit allen Personengruppen aufbauen um sicher zu stellen, dass alle Beteiligten zufrieden sind und sich ausreichend unterstützt fühlen. Es muss insbesondere darauf geachtet werden, dass alle Unterstützungsangebote und Arbeitsplatzanpassungen, die vorgenommen werden, zur jeweiligen Betriebskultur passen.

Straffällige und Ex-Häftlinge

In dieser Klientengruppe besteht das Risiko, dass das Praktikum oder die Arbeit an Faktoren scheitern können, die ausserhalb des Arbeitsplatzes liegen wie z.B.: prekäre Wohnverhältnisse, Gefahr der Rückfälligkeit, asoziales Verhalten. Durch die Bereitstellung einer kontinuierlichen Unterstützung in der Arbeit und in der Freizeit besteht die unterstützende Massnahme darin, die Situation zu beobachten, bevor sie entgleist und der Klient Gefahr läuft, seine Arbeit zu verlieren. Der Job Coach Supported Employment kann sowohl dem Betroffenen Unterstützung gewähren wie auch als Schnittstelle und Support für Arbeitgeber fungieren, um alle Probleme zu lösen, sobald sie entstehen. Dies ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor bei Supported Employment, was die Bereitstellung der Job- und Freizeit-Unterstützung anbelangt. Die Zeitspanne, die der Job Coach für die Unterstützung aufwendet, hat sich nach der Situation der jeweiligen Klientel zu richten.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Aufgrund der Statistiken kennt man die hohe Rückfallgefahr zurück in den Drogenmissbrauch; dies geschieht oft in Zeiten von Stress und Sorgen. Es ist wichtig, Arbeitgebende, die natürlichen Unterstützer und die Job Coachs Supported Employment in der Beobachtung möglicher potentieller Rückfallbereiche zu trainieren. Die Arbeit selbst oder Konflikte in der Arbeit können in dieser Klientengruppe oftmals zum Auslöser für einen Rückfall werden. Eine frühe Intervention während einer Krise kann den Betroffenen helfen, einen Rückfall zu überwinden oder gar zu verhindern.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Ein kontinuierlicher Kontakt mit dem Job Coach Supported Employment ist stets ein wesentlicher Erfolgsfaktor für alle Beteiligten des Prozesses von Supported Employment. Jugendliche sind oft sehr ungeduldig; deshalb muss bei dieser Kundengruppe besonderer Wert auf die Gewährleistung einer rechtzeitigen Behandlung jedes Problems gelegt werden. Und die Bedeutung einer Mentorin/eines Mentors am Arbeitsplatz muss hervorgehoben werden. Mentoren schaffen die Möglichkeit, Beziehungen zu vertiefen.

2. Kennenlernen des Arbeitsplatzes und des Betriebs

In dieser Phase liegt der Schwerpunkt darauf, die Aufgaben kennen zu lernen, Arbeitsbeziehungen mit den Kolleginnen und Kollegen herzustellen und ein besseres Verständnis für die Betriebskultur zu entwickeln. Ein Ziel ist es, dass neue Mitarbeitende die Leistung entsprechend der im Betrieb vorgegebenen Standards und ihren Möglichkeiten erbringen können. Ein weiteres Ziel ist die Akzeptanz der neuen Mitarbeitenden als geschätzte Kollegin oder geschätzter Kollege mit entsprechender Einbindung ins Team. Zu Beginn kann von der Supported Employment Fachperson eine Analyse der Aufgaben vorgenommen werden um festlegen zu können, wer die geeigneten Personen sind, um neue Mitarbeitende über die jeweilige Aufgabe genau zu informieren und einzuarbeiten. In manchen Fällen arbeitet die Fachkraft vor Ort mit (Job Coach) während in anderen Fällen dafür eine Kollegin oder ein Kollege aus dem Betrieb besser geeignet ist.

Für die Analyse der Abläufe und Aufgaben sind folgende Fragen wesentlich:

- Welche einzelnen Arbeitsschritte umfasst die jeweilige Aufgabe?
- In welcher Reihenfolge müssen diese erledigt werden?
- Wozu dient die Aufgabe im gesamten Arbeitsprozess?
- Wo gibt es Berührungspunkte/ Schnittstellen mit Kolleginnen und Kollegen?
- Wieviel Zeit steht üblicherweise zur Verfügung?
- Welches Material wird benötigt?
- Gibt es eine Vorgabe seitens des Betriebs wie diese Aufgabe richtig und gut erledigt wird?
- Welche möglichen Probleme können auftreten?
- Woran erkenne ich, dass die Aufgabe richtig erledigt wurde?

Für die Einarbeitung und Qualifizierung für neue Aufgaben sollten die üblicherweise im Betrieb angewandten Verfahren so weit wie möglich genutzt bzw. den neuen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Dabei unterstützt die Supported Employment Fachperson die betrieblichen Kolleginnen und Kollegen in der Einarbeitung und Qualifizierung in dem Ausmass, in dem dies sinnvoll ist. Als Mentoratspersonen übernehmen diese in dieser Phase eine wichtige Rolle für die Aufgaben, die Abläufe im Betrieb und für mögliche Anpassungen. Fachpersonen des Supported Employment Anbieters koordinieren diese Phase, basierend auf dem zuvor festgelegten Aktionsplan, organisieren Besprechungen mit allen Beteiligten und stellen sicher, dass neue Mitarbeitende die benötigte Unterstützung erhalten.

Auch die soziale Inklusion muss ermöglicht werden, wobei ein individuell zu neuen Mitarbeitenden sowie zur Betriebskultur passender Weg zu wählen ist. Auch diesbezüglich können Mentorinnen und Mentoren eine wichtige Rolle spielen. Neue Mitarbeitende sollten soweit möglich für die sozialen Aspekte sensibilisiert und in ihren sozialen Kompetenzen, die für diese Stelle notwendig sind, qualifiziert werden. Dies kann beispielsweise durch Rollenspiele oder durch andere Verfahren erfolgen. Unterstützung erhalten.

Auch die soziale Inklusion muss ermöglicht werden, wobei ein individuell zu neuen Mitarbeitenden sowie zur Betriebskultur passender Weg zu wählen ist. Auch diesbezüglich können Mentorinnen und Mentoren eine wichtige Rolle spielen. Neue Mitarbeitende sollten soweit möglich für die sozialen Aspekte sensibilisiert und in ihren sozialen Kompetenzen, die für diese Stelle notwendig sind, qualifiziert werden. Dies kann beispielsweise durch Rollenspiele oder durch andere Verfahren erfolgen.

Alle Bereiche des Betriebs sollten soweit nötig und möglich den neuen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Sie sollten ermuntert werden, die Abläufe in der Firma kennen zu lernen und aktiv daran teilzuhaben. Das umfasst z. B. die Teilnahme an Besprechungen, die für die eigenen Aufgaben relevant sind, auch wenn dafür Übersetzung oder Unterstützung bei Notizen benötigt wird. Dadurch kann aber sicher gestellt werden, dass Mitarbeitende ein besseres Verständnis für die Abläufe im Betrieb entwickeln.

Der Supported Employment Fachperson dienen die Beobachtungen am Arbeitsplatz auch dazu, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen bzw. wenn nötig um Probleme zu lösen. Vor dem Hintergrund eines guten Berufsprofils kann davon ausgegangen werden, dass sich die richtige Person auf dem richtigen Arbeitsplatz befindet. Dennoch kann es in dieser Phase manchmal nötig sein, Arbeitsplatzanpassungen vorzunehmen, um die Aufgaben besser an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden anzupassen. Von Vorteil ist dabei die Anwesenheit der Fachperson vor Ort im Betrieb, um sicher zu stellen, dass diese Anpassung effektiv vorgenommen wird und um diesbezüglich besser mit Mentorinnen und Mentoren, Kolleginnen und Kollegen und Arbeitgebenden zusammen zu arbeiten. Strategien für die Anpassung der Aufgaben/ Stelle können u.a. sein:

Job carving (deutsch: das Schnitzen eines Arbeitsplatzes) bedeutet, dass verschiedene Aufgaben, die innerhalb des Betriebs anfallen bzw. in Stellenbeschreibungen formuliert sind, zu einer neuen Stelle zusammengefasst werden. Auf diese Art wird ein neuer Arbeitsplatz geschaffen, der gut zu den Fähigkeiten der Person passt. Die übrigen Mitarbeitenden im Unternehmen haben ggf. dadurch mehr Zeit, sich auf andere Aufgaben zu konzentrieren, für die sie besser ausgebildet oder geeignet sind.

Job stripping (deutsch: das Abziehen/Ablösen von einem Arbeitsplatz) bedeutet, dass von einer Stellenbeschreibung einige Aufgaben gestrichen werden, die aufgrund einer Behinderung nicht oder nur schwer erfüllt werden können, z. B. Lesen oder Tragen schwerer Lasten. Als Ausgleich dazu kann die Person andere Aufgaben übernehmen.

Job enrichment (deutsch: die Anreicherung eines Arbeitsplatzes) bedeutet, dass zur bestehenden Stellenbeschreibung weitere Aufgaben hinzu kommen, die den Fähigkeiten der Person entsprechen oder welche die Inklusion im Unternehmen stärken. Beispielsweise könnte eine Stelle, in der es üblicherweise wenig Kontakt zu KollegInnen gibt, durch die Aufgabe des Einsammelns der täglichen Post aufgewertet werden, damit die Person häufiger Kontakt mit anderen Mitarbeitenden hat.

Wenn die Arbeitsplatzanpassung nicht gelingt und auch nicht entsprechend abgeändert oder entwickelt werden kann, bestehen in Abstimmung mit den Mitarbeitenden die Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels, einer Versetzung in eine andere Abteilung oder als letzte Konsequenz den Wechsel in einen anderen Betrieb.

Unterschiedliche Arten der Unterstützung

Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung kann auf vielerlei Arten geschehen. Es liegt in der Verantwortung der Supported Employment Fachperson sicher zu stellen, dass die Art der Unterstützung dazu geeignet ist, die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten zu erfüllen. Gleichzeitig soll sie für die Arbeitgebenden ebenfalls akzeptabel sein. Klientinnen und Klienten sollen dabei unterstützt werden, fundierte und realistische Entscheidungen hinsichtlich der Unterstützung, vor allem über die Art, den Zeitpunkt, den Ort und die Person zu treffen.



Beratung (consultancy) wird häufig angewandt um Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden zu unterstützen. Die Fachpersonen des Supported Employment Anbieters verfügen im Gegensatz zu den Arbeitsnehmenden und Arbeitgebenden über eine entsprechende Expertise in bestimmten Bereichen. Indem sie diese Information zugänglich machen, unterstützen sie Arbeitnehmende und Arbeitgebende dabei, fundierte Entscheidungen darüber zu treffen, wie vorgegangen werden soll.

Begleitung (counselling) ist im Vergleich zur Beratung ein intensiverer und längerfristig angelegter Prozess. In diesem interaktiven Prozess sollen Personen in der Steigerung der Problemlösungskompetenz unterstützt werden. Die auch in der Phase der betrieblichen Begleitung und Qualifizierung stattfindende Beratung ist eine Art der Unterstützung, die häufig in Zusammenhang mit emotionalen und psychischen Erkrankungen zur Anwendung kommt. In diesem Prozess unterstützt die Fachperson dabei, auf Erfolge zu achten und Rückschläge als Anstoss zu Lernen und Verbesserung zu sehen.

Überweisung kommt als Unterstützung dann zum Einsatz, wenn es um Bereiche geht, in denen die Fachkraft keine Expertise hat. Konkret unterstützt wird durch das Weitergeben von Kontaktdaten an andere Fachdienste und Institutionen und manchmal auch indem der erste Kontakt zu diesen hergestellt wird.

Lernen kann auf verschiedene Arten erfolgen. Manche Personen profitieren von herkömmlichen Qualifizierungsmethoden, die seitens des Unternehmens angeboten werden. Insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen aber eine individuelle, systematische Einarbeitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz, um die Aufgaben und Arbeitsschritte einer Stelle zu erlernen.

Training / Qualifizierung bezieht sich auf die wiederholte Ausübung, die nötig ist um eine Kompetenz weiterzuentwickeln. Dies kann die Qualität der Leistung oder die Geschwindigkeit der Ausübung betreffen. Qualifizierung kann hier die Leistung verbessern, indem laufend die Leistung selbst, das Feedback und die darauf folgende Angleichung evaluiert werden. Manche Menschen können sich selbst schwer einschätzen und können sich das für eine Verbesserung erforderliche Feedback nicht selbst geben. In solchen Situationen kann die Unterstützung durch eine Fachperson von Supported Employment hilfreich sein, indem Feedback über die Abläufe und das fertige Produkt gegeben wird. Es kann analysiert werden, was gut und weniger gut lief und welche Veränderungen in Geschwindigkeit und Qualität nötig sind.

Assistenz am Arbeitsplatz kann langfristig nötig sein um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, z. B. Assistenz beim Lesen oder Reisen für blinde Personen, Dolmetschen in die Gebärdensprache für gehörlose Personen oder persönliche Assistenz bei schwerer körperlicher Beeinträchtigung.

Arbeitsplatzanpassung ist manchmal erforderlich damit die Person die Anforderungen an die Stelle gut erfüllen kann. Die Fachperson Supported Employment sollte in der Lage sein, die entsprechenden Werkzeuge auszuwählen, unterstützende Technologien und Hilfsmittel zu entwickeln sowie die Adaptierungserfordernisse zu erkennen. Manche dieser Anpassungen erfordern spezielle Hilfsmittel oder technische Ausstattung, andere sind vergleichsweise einfach umzusetzen. Anpassungen umfassen z. B.:

- Hilfestellung in der Strukturierung (Symbole, Fotos, Farben statt Beschriftungen)
- Hilfestellung in der Orientierung (Ablaufdiagramme, Pläne, Aufgabenkärtchen, Aufgabenlisten)
- Technische Hilfsmittel (Taschenrechner, sprechende Uhr, Diktaphon, etc.)
- Merkhilfen
- Selbstbewertungswerkzeuge (z. B. Instrumente zur Selbstkontrolle, Checklisten und Kompetenzraster, Arbeitstagebuch)

Straffällige und Ex-Häftlinge

Das Fortschrittsmonitoring der Klientin/des Klienten ist wichtig bei der Bewältigung von jeglichen allenfalls entstehenden Problemen. Es ist wichtig, dass der fachkundige Job Coach Supported Employment, der Klient und dessen Arbeitgeber regelmässige Treffen vereinbaren; es soll dabei der Fortschritt diskutiert werden. So können alle Probleme identifiziert werden. Wie bereits zuvor erwähnt, könnten Spezialisten Supported Employment davon ausgehen, dass der Kunde die Fähigkeiten besitzt, um die Aufgaben zu erledigen. Gleichzeitig könnten andere Problemfelder, die möglicherweise adressiert werden sollten, wie die Integration am Arbeitsplatz, Interaktion mit anderen Arbeitskollegen von Relevanz sein. Durch die Bereitstellung einer kontinuierlichen Unterstützung werden all' diese Belange ans Tageslicht gebracht und angegangen. Dadurch kann ein Problem nicht soweit eskalieren, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufkündigt. – Die Übereinkunft bezüglich eines Fortschrittsmonitorings und einer kontinuierlichen Unterstützung erfolgt in beidseitigem Einvernehmen zwischen der Klientel und der Arbeitgeberschaft.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Eine wichtige Aufgabe ist die Stärkung der Rolle des Trainers in einem Unternehmen, indem man auf Kooperation zwischen dem Job Coach Supported Employment und dem Klienten setzt.

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Trainings in einem Unternehmen ist die Art der Schnittstelle, die den Mitarbeitern angeboten wird. Diese Schnittstelle wird durch den Job Coach angeboten, in Zusammenarbeit mit den zwei weiteren an diesem Prozess beteiligten Akteuren.

Die Schlüsselschnittstelle des Trainers im Unternehmen und des Job Coachs bei der Wahl der richtigen Methode beim Erlangen des Fortschritts der Klientin/des Klienten ist ein Kernelement des Erfolgs.

Jugendliche nicht in Ausbildung, ohne Beschäftigung oder Lehre

Eine kontinuierliche Fortsetzung der Fortschrittsbewertung im Aktionsplan ist der Schlüssel zum Erfolg bei dieser Klientengruppe. Der Arbeitgeber und der Klient, in Kooperation mit dem Job Coach Supported Employment, sind beim Fortschrittsmonitoring unbedingt notwendig.

3. Stabilisierung

Diese Phase beginnt, sobald Mitarbeitende alle Aufgaben der Stelle korrekt ausführen können. Das Ziel dieser Phase ist es, sowohl die Kompetenzen als auch die Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen weiter zu stärken. Auftretende Probleme sollten so rasch wie möglich thematisiert und gelöst werden.

Regelmässige Gespräche oder Treffen mit Mitarbeitenden und Arbeitgebenden sind in dieser Phase weiterhin wichtig. Mögliche Inhalte können die Bewertung der Leistung oder die Entwicklung neuer Ziele sein, wobei der Aktionsplan periodisch überprüft werden sollte.

In dieser Phase ist es empfehlenswert, eine Arbeitsplatzbewertung vorzunehmen und dabei die folgenden Fragen zu berücksichtigen:

- Waren die Unterstützungsstrategien erfolgreich (für Mitarbeitende sowie für Kolleginnen und Kollegen)?
- Wurden die Ziele der Unterstützung erreicht?
- Was sollte verändert werden?
- Welche Unterstützung wird weiter benötigt?

4. Reduzieren der Unterstützung

In dieser Phase wird der Umfang der Unterstützung allmählich reduziert. Erfahrungen zeigen, dass Mitarbeitende mit Behinderung oder Beeinträchtigung sehr unterschiedlichen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz haben. Manche benötigen über Jahre eine Unterstützung, andere nur in der Einarbeitungsphase. In einigen Ländern ist die Dauer der Unterstützung durch die finanzierenden Stellen definiert, wobei das grundsätzliche Konzept der Unterstützten Beschäftigung die betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung so lange vorsieht, wie sie tatsächlich gebraucht wird. Trotzdem ist es wichtig, die Unterstützung

Straffällige und Ex-Häftlinge

Aufgrund der Situation der Klientin/des Klienten, ist es möglich, dass diese/r keine Familie oder keine Freunde zur Unterstützung hat. Job Coachs Supported Employment müssen die Klientin/den Klienten bei der Entwicklung von sozialen Netzen und Aktivitäten unterstützen. Job Coachs sollten mit anderen Spezialisten kooperieren, welche zum eigenen Interessenskreis passen, wie etwa Bewährungshelfende/Rehabilitationsexperten sowie andere NGOs; dies fördert die Entwicklung sozialer Netzwerke und Aktivitäten.

Es können Möglichkeiten durch den Arbeitgeber, sowie durch Sport- und Freizeitvereine, bereitgestellt werden, Mitgliedschaft in Wellness- oder Fitness-Clubs, Betriebsausflüge usw. Der Klient sollte dazu ermutigt werden, an diesen Aktivitäten teilzunehmen; dies ist ein Weg, um andere Arbeitskollegen kennen zu lernen.

Die Entscheidung bezüglich der Einstellung der Unterstützung ist zwischen dem Klienten, dem Arbeitgeber und dem Job Coach abzustimmen.

Personen in der Genesungsphase nach dem Drogenmissbrauch

Die meisten dieser Klientel unterhalten kein unterstützendes Milieu und sie erfahren auch keine soziefamiliäre Unterstützung. Viele Betroffene erhalten keine professionelle Unterstützung. Daher kann der Job Coach Supported Employment auch als Mentor sehr hilfreich sein, der dieser Zielgruppe Unterstützung ausserhalb der Arbeitswelt gewährt. Der Job Coach hat diese Personen zu unterstützen, es sollte allerdings dem Betroffenen selbst überlassen sein, so autonom wie möglich, darüber zu entscheiden.

Der Job Coach sollte beim Wiederherstellen des sozialen Netzwerks dieser Menschen assistieren und den Prozess ihres Werdegangs begleiten. Die Unterstützung sollte sich auch auf die persönliche und familiäre Situation erstrecken, da die Reintegration in das Familienleben oft als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für diese Gruppe angesehen wird.

durch externe Fachkräfte allmählich so weit wie möglich zu reduzieren. Das kann geschehen, indem die Unabhängigkeit gestärkt wird und z. B. Kolleginnen/Kollegen verstärkt als Mentorinnen oder Mentoren eingebunden werden. Die beste Art von Unterstützung ist unsichtbar –die Fachperson ist dann zur Stelle, wann sie gebraucht wird, agiert aber nicht mehr direkt am Arbeitsplatz. Der/ die Mitarbeitende mit Behinderung muss sich weiterentwickeln können und soll darum von Beginn weg mit seinen Fähigkeiten gesehen und geschätzt werden.

Am Ende dieser Phase legen Mitarbeitende, Arbeitgebende und die Fachperson Supported Employment die Art und den Umfang der in Zukunft nötigen Unterstützung fest und definieren gemeinsam eine Vorgehensweise, falls Probleme oder Konflikte auftauchen sollten.

5. Nachbegleitung/ Follow up

In dieser Phase sollten die Mitarbeitenden des Supported Employment Anbieters wenn notwendig erreichbar und verfügbar sein. Der Kontakt sollte gemäss vorheriger Vereinbarung aufrecht erhalten werden. Der regelmässige Kontakt gewährleistet auch, Probleme zu erkennen und zu lösen bevor sie gravierend werden oder Konflikte entstehen. Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis beendet werden muss, kann ein früher direkter Kontakt mit Arbeitgebenden die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erleichtern, da sofort mit der Suche begonnen werden kann.

In dieser Phase können auch Aspekte des lebenslangen Lernens oder der beruflichen Weiterentwicklung bearbeitet werden. Inner- und ausserbetriebliche Weiterbildungsangebote sollten auch für die Mitarbeitenden mit Behinderung zur Verfügung stehen. Unterstützung sollte auch dahingehend angeboten werden, wenn innerhalb des Unternehmens eine bessere Position angestrebt wird. Supported Employment sieht die Laufbahnentwicklung als einen integralen Bestandteil des Prozesses und versucht dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. In diesem Kontext ist die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Weiterbildungseinrichtungen nötig, um jene Weiterbildungsmöglichkeiten vermitteln zu können, die Mitarbeitenden hilft, die für ihre weiterführenden Laufbahnpläne nötigen Kompetenzen voranzutreiben.

Überdies ist es eine bewährte Praxis bei Supported Employment, gute Kontakte mit Unternehmen zu pflegen. Es gibt unterschiedliche Methoden, Arbeitgebende regelmässig in die Aktivitäten der Anbieter von Supported Employment einzubeziehen. Zufriedene Unternehmen sind eine Quelle für zukünftige Arbeitsplätze und Empfehlungen.

Hilfreiche Tipps für betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Dieser Leitfaden wurde aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu, die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren den Lesenden zugänglich zu machen.

Useful Tips

- Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten ihre Rolle verstanden haben und Sie selbst ihre eigene Rolle verstehen.
- Stellen Sie sicher, dass sowohl Mitarbeitende als auch Arbeitgebende wissen, wie, wann und wo Sie erreichbar sind.
- Seien Sie vorsichtig mit Ratschlägen – stellen Sie Fragen und lassen Sie die Mitarbeitenden die Antwort selbst finden
- Respektieren Sie die betrieblichen Gepflogenheiten, treffen Sie Terminvereinbarungen für jeden Besuch.
- Zeigen Sie Interesse am Betrieb und den dort beschäftigten Menschen.
- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung ist keine Therapie – stellen Sie sicher, dass die Person für andere Lebensbereiche über weitere (Netzwerke für) Unterstützung verfügt.

Dinge, die man besser vermeiden sollte

- Vermeiden Sie, Ihre eigenen Werte auf Klientinnen und Klienten zu übertragen.
- Vermeiden Sie es, etwas für die Person zu erledigen, was diese selbst tun könnte.
- Vermeiden Sie grundlose Besuche bei Arbeitgebenden. Die Unterstützung sollte auf das für Mitarbeitende und Arbeitgebende relevante Ausmass beschränkt sein.

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Welche Rolle nimmt die Supported Employment Fachperson während dieser Phase ein?
- Wie würde ich selbst gerne am Arbeitsplatz unterstützt werden? Übertragen Sie dies auf die Unterstützung, die Sie anbieten.
- Wie kann ich sicherstellen, dass ich nicht meine eigenen Werte auf die Person, die ich unterstütze, übertrage? Habe ich die Werte der Person während des Prozesses ausreichend berücksichtigt?
- Wie gehe ich mit Interessenskonflikten um? Z. B. wenn die Person keine weitere Unterstützung will oder wenn sie diese zwar will, aber keine Finanzierung mehr möglich ist.
- Welche Fragen müssen behandelt werden, um Laufbahnplanung und berufliche Weiterentwicklung voranzutreiben?

Relevante EUSE Positionspapiere

- Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung
- Berufliche Weiterbildung

Handlungsleitfäden:

4.5 Anforderungen an Fachpersonen in Supported Employment

Einleitung

Fachpersonen von Anbietern des Supported Employment haben eine Reihe unterschiedlicher Aufgaben zu erfüllen und müssen verschiedenen Rollen gerecht werden. Der Ansatz von Supported Employment hat das Ziel, Kontinuität in der Unterstützung, von der Übernahme der Stellensuchenden von der ersten Orientierung bis zur nachhaltigen Integration auf einem Arbeitsplatz anzubieten – wo immer dies möglich ist. Diese Kontinuität ist von grosser Bedeutung, da sie den Aufbau und Erhalt von Vertrauensverhältnissen ermöglicht. Darüber hinaus wird auch die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und später der Einstieg bzw. die Integration in den Betrieb positiv beeinflusst.

In manchen europäischen Ländern verteilen die Anbieter die unterschiedlichen Aufgaben im Integrationsprozess auf verschiedene Mitarbeitende, je mit eigener Stellenbeschreibung. Der vorliegende Leitfaden bezieht sich auf Anforderungen an Mitarbeitende in allen Phasen des Integrationsprozesses. Er soll Stellenleitenden und Personalverantwortlichen eine Hilfestellung bei der Auswahl und Einstellung von Fachpersonen für Supported Employment bieten.

Die Bezeichnung Fachperson für Supported Employment, wie sie hier verwendet wird, bezieht sich auf die Aufgabe, Stellensuchende - von der Zuweisung bis zur selbständigen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - zu unterstützen. Oft wird dafür die Bezeichnung ‚Job-Coach‘ verwendet. Dies greift jedoch nach Ansicht des Europäischen Dachverbands für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) zu kurz, da damit nur ein Ausschnitt des gesamten Prozesses, nämlich die Begleitung im Betrieb, erfasst wird.

Mitarbeitende von Supported Employment Anbietern müssen über Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, um Anamnesen aufnehmen, Berufsberatung anbieten, persönliche Entwicklungspläne erarbeiten, Arbeitgebende erfolgreich ansprechen und mit diesen tragfähige Kooperationen aufbauen zu können. Zudem benötigen sie fundierte Kenntnisse im Bereich Arbeitsrecht und Arbeitsplatzsicherheit. Da sie mit den Stellensuchenden auch an deren persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung arbeiten, brauchen Sie auch diesbezüglich Kenntnisse. Selbstverständlich sollen sie auch einen Überblick über die verfügbaren weiteren Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten haben und diese gegebenenfalls ihren Klientinnen und Klienten erschliessen.

**Abbildung:****Übersicht über die verschiedenen Rollen und Anforderungen in der Unterstützten Beschäftigung**

Die Herkunftsberufe und -branchen der Mitarbeitenden können sehr unterschiedlich sein. Fachpersonen sollten die Möglichkeit erhalten, sich für Ihre Aufgaben entsprechend den nationalen Aus- und Weiterbildungsrichtlinien zu qualifizieren, eine bereits abgeschlossene Qualifizierung sollte nicht zwingend erwartet werden. Als ebenso wesentlich wie eine formale Qualifikation erachtet die EUSE die richtige Haltung in der beruflichen Integration. Eine psychosoziale Grundausbildung wird nicht immer als Einstiegsqualifikation mitgebracht und sollte auch nicht als einzige Grundvoraussetzung für den Einstieg erachtet werden. Der Erwerb der notwendigen formalen Qualifikation sollte entsprechend der jeweiligen Voraussetzungen in den einzelnen Ländern auch berufsbegleitend möglich sein. Vorliegende Untersuchungen und die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass behinderungsspezifisches Fachwissen auch nachträglich erworben werden kann, wohingegen eine richtige Grundhaltung nicht so leicht vermittelt werden kann.¹

¹ Conley, R.W. (2003): Supported employment in Maryland - successes and issues. Mental Retardation, 41, 4, S. 237-249.

Die Auflistung der verschiedenen Rollenfelder in der obigen Abbildung erwähnt spezifische Fachkenntnisse im Bereich Behinderung nicht. Die EUSE vertritt in diesem Zusammenhang die Ansicht, dass es sinnvoller ist, Mitarbeitende zu gewinnen, die eine wertschätzende Grundhaltung mitbringen und notwendiges Fachwissen nachträglich erlernen als ausschliesslich auf die formale Qualifikation zu achten, wenn der grundlegende Zugang zum Thema und zur Zielgruppe nicht passt. Damit eröffnet sich dem Bereich Supported Employment ein grösserer Pool an voraussichtlich erfolgreichen Mitarbeitenden.

Vielfach machen die Anbieter von Supported Employment besonders gute Erfahrung mit Mitarbeitenden, die zuvor in kaufmännischen Berufen tätig waren. Es gibt Hinweise darauf, dass Personen, die zuvor nicht im sozialen Bereich beschäftigt waren, offener für Ideen sind und höhere Erwartungen an die Stellensuchenden stellen.

Obwohl es eine Reihe von Ausbildungsangeboten im Kontext von Supported Employment in den verschiedenen Ländern Europas gibt,² steht die gesamteuropäische Diskussion über die Anforderungen an die Fachpersonen erst am Anfang.

Daher thematisiert dieser Handlungsleitfaden auch die persönlichen Qualitäten und Eigenschaften, Fertigkeiten und Kenntnisse, welche von Supported Employment Fachpersonen erwartet werden. Auch die Rolle der Trägerorganisationen als Arbeitgebende ist Thema. Dabei sind kulturelle Unterschiede und unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen in den Ländern zu berücksichtigen. Entsprechend können die Erwartungen an die Rolle und die Aufgaben der Mitarbeitenden sehr unterschiedlich sein.

2. Persönliche Qualitäten und Eigenschaften

Die Tätigkeit bei Supported Employment umfasst wie angeführt eine Reihe ganz unterschiedlicher Rollen. Mitarbeitende müssen vielleicht verkaufen, trainieren, koordinieren und beraten. Sie sind Mentorinnen und Mentoren und leiten Verhandlungen - all dies in einer Person. Vor dem Hintergrund, dass es schwierig ist, jemanden zu finden, der die berufliche Erfahrungen in all diesen Bereichen mitbringt, ist es wichtig zu überlegen, welche Erfahrungen nun tatsächlich besonders wertvoll für Supported Employment sind. Persönliche Eigenschaften und die Haltung scheinen relevanter bzw. zumindest gleich wichtig zu sein wie eine frühere einschlägige Berufspraxis. Gerade Stellensuchende, die auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligt sind, bringen manchmal die Erfahrung mit, dass ihre Lehrerinnen und Lehrer und die Betreuenden sie bislang bei der Entfaltung ihrer Ausbildungs- und Berufswünsche nicht ausreichend unterstützt haben. Hier ist es besonders wichtig, dass die Fachpersonen selbst an eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt für ihre Klienten glauben.

² In der Schweiz bieten mehrere Bildungsanbieter entsprechende Lehrgänge an. Siehe dazu www.supportedemployment-schweiz.ch dann unter Aktivitäten / Lehrgänge.

Supported Employment Fachpersonen arbeiten mit Personen zusammen, die unterschiedliche Interessen haben, wie Stellensuchenden, Arbeitgebenden, Kolleginnen und Kollegen sowie weiteren Dienstleistungsanbietenden. Sie müssen deren Vertrauen gewinnen, um konstruktive Ergebnisse zu erreichen, was vielfach von der Qualität der Beziehungen abhängt, die aufgebaut und gepflegt werden. Häufig geht es um sehr sensible Themen, bei denen Anpassungsfähigkeit, Taktgefühl, Einfühlungsvermögen und Glaubwürdigkeit wesentlich sind.

Die Begleitung und das Mentoring von Stellensuchenden aber auch von Arbeitgebenden fordern ein hohes Mass an persönlichem ethischen Bewusstsein und Integrität. Eine grundlegende Begeisterungsfähigkeit für die eigene Tätigkeit sowie Kreativität sind ebenfalls wichtig, wenn es darum geht, Partnerschaften zur Überwindung von Barrieren aufzubauen. Eine gute Fachperson bei Supported Employment legt besonderes Augenmerk auf Hilfe zur Selbsthilfe und fördert eine höchst mögliche Beteiligung der Stellensuchenden an allen Entscheidungen bzw. ermöglicht durch entsprechende Unterstützung dass sie ihre eigenen Pläne möglichst selbständig entwickeln können. Achtung und Respekt sind selbstverständlich. Klischees und Standardlösungen können vermieden werden durch einen personenzentrierten Ansatz in der Begleitung und die Berücksichtigung der Individualität jeder Person.

Kundendienst ist mehr als nur ein Stichwort: Es kann mitunter Jahre dauern bis ein Anbieter sich unter Arbeitgebenden einen guten Ruf erworben hat und dieser kann rasch verlorengehen, wenn enttäuschende Leistungen die Kunden vergrämen.

Es lohnt sich daher, das Augenmerk auf die Feinheiten der Zusammenarbeit mit Betrieben zu richten und manchmal auch entsprechenden Extraservice zu bieten. Die Mitarbeitenden von Supported Employment Anbietern müssen vor diesem Hintergrund neben anderen Vorgaben auch das Ziel der Kundenzufriedenheit verfolgen und entsprechende Verantwortung für die Zielerreichung übernehmen. Diese Dienstleistungs- und Kundenorientierung ist Mitarbeitenden mit Erfahrung aus der Wirtschaft oft vertrauter.

Supported Employment Angebote müssen ein System der Qualitätssicherung haben, das deren Mitarbeitende verstehen und anwenden können. Ein Verständnis für die persönliche Mitverantwortung zur Sicherstellung dieser Qualität ist ausserordentlich wichtig, nicht zuletzt, um auch Kolleginnen und Kollegen dazu zu motivieren, sich dieser Verantwortung kontinuierlich zu stellen.

Durchhaltevermögen und Beharrlichkeit erweisen sich ebenfalls als nützliche Eigenschaften bei Supported Employment. Es kann beispielsweise sehr entmutigend sein, wenn trotz aller Anstrengungen, eine Arbeitsmöglichkeit für KlientInnen zu finden, nur abschlägige Rückmeldungen von Betrieben kommen. Diesbezüglich sind die Trägerorganisationen als Arbeitgebende gefordert, entsprechende Unterstützung für ihre Mitarbeitenden anzubieten um die individuelle Motivation zu stärken. Fachpersonen brauchen regelmässige Gelegenheit ihre Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu diskutieren. Dies kann durch formelle Supervision und Standortgespräche ermöglicht werden. Diese Unterstützung ist wesentlich um die Motivation und den

Schwung von Mitarbeitenden aufrecht zu halten. In einzelnen Ländern werden auch Intervision oder externe Fachberatung genutzt.

Schliesslich müssen Mitarbeitende bei Supported Employment flexibel sein. Mit der Entwicklung in Richtung einer 24 Stunden Wirtschaft wird Unterstützung auch ausserhalb der üblichen Bürozeiten oder am Wochenende erwartet. Dies stellt zunehmend auch arbeitsrechtliche Herausforderungen für die Anbieter von Supported Employment dar.

3. Kenntnisse und Fähigkeiten

Wie bereits ausgeführt ist die erfolgreiche Gestaltung von Beziehungen mit unterschiedlichen Personengruppen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Daher ist es unbedingt erforderlich, dass die Fachpersonen über entsprechende Kommunikationsfähigkeiten und zwischenmenschliche Kompetenzen verfügen. Netzwerke aufzubauen und zu pflegen gehört ebenfalls zu den Aufgaben, wenn es um erfolgreiche berufliche Integration der KlientInnen geht, sei es zu Unternehmen, anderen sozialen Dienstleistungsangeboten oder weiteren Personengruppen.

Eine erfolgreiche Fachperson ist vertrauenerweckend und zeigt Verhandlungsgeschick im Aushandeln von Arbeitsmöglichkeiten. Sie weiss, was es braucht, um erfolgreich zu sein: Erwartungen sollen geweckt und gemeinsam Lösungen gefunden werden, mit denen sich zeigende Hindernisse überwunden werden können.

Mitarbeitende eines Supported Employment Anbieters können ermutigen, inspirieren und überzeugen. Sie achten auf eine Durchsetzung der gemeinsam getroffenen Absichten. Auf diese Fähigkeiten kann bereits bei der Personalauswahl geachtet werden.

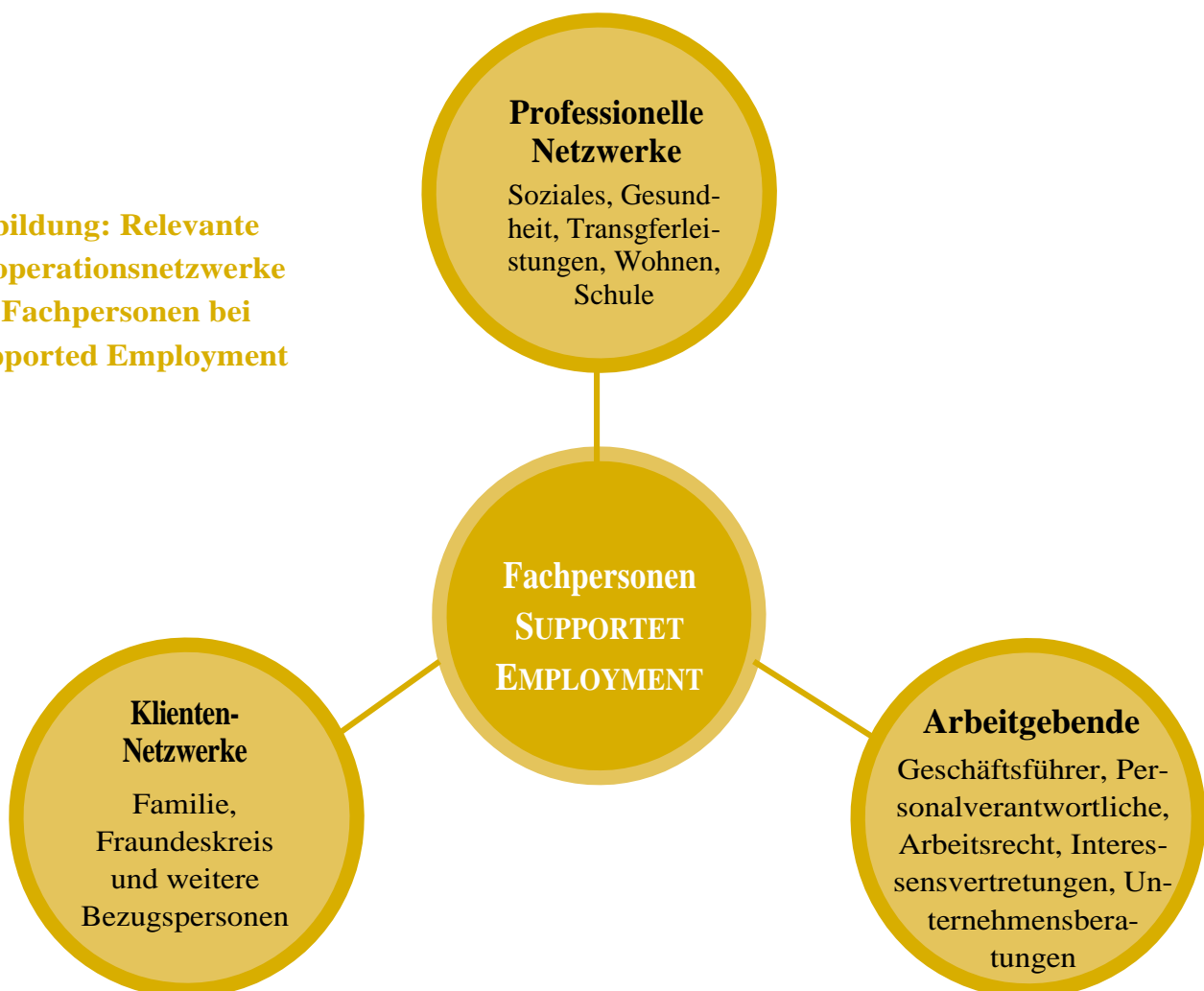
Die Bandbreite der Berufe und Branchen, in denen Stellensuchende Arbeitsplätze finden, ist enorm und niemand kann Fachperson für all diese Bereiche sein. Daher ist es unerlässlich, dass die Mitarbeitenden die Fähigkeit haben, sich schnell einen Überblick über die entscheidenden Komponenten und Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu verschaffen. Nur so können Sie z. B. Unterstützung direkt am Arbeitsplatz anbieten oder die Einarbeitungsmassnahmen des Betriebes sinnvoll ergänzen. Eine gute Beobachtungsgabe und analytisches Denken können helfen, auftauchende Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und Lösungen zu finden. All dies sind grundlegende Fähigkeiten der Mitarbeitenden, die eine gelungene Integration der KlientInnen in den Betrieb ermöglichen. Methodisch ergänzt werden diese durch wesentliche Kenntnisse in der Arbeitsplatzanalyse sowie Kompetenzen in der Arbeitsanleitung. Ein grundlegendes Verständnis für praktische Fragen, die im Betrieb auftauchen können, runden die Kompetenzen ab. Es kann vorkommen, dass im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung auch Veränderungsprozesse in Betrieben begleitet werden (Change Management). In diesen Fällen ist es sehr wichtig, entsprechendes Vertrauen zu den Arbeitgebenden aufbauen zu können sowie relevante Informationen sammeln und aufbereiten und nützliche schriftliche Berichte verfassen zu können.

Auch Verhandlungsgeschick gehört zu den nötigen Fähigkeiten, die Mitarbeitende in der Unterstützten Beschäftigung mitbringen müssen. Dies betrifft etwa Verhandlungen auf unterschiedlichen Hierarchiestufen in Betrieben, wenn es darum geht, Arbeitserprobungen

oder Festeinstellungen zu vereinbaren, nötige Anpassungen der Arbeitsaufgaben und -abläufe zu erreichen, Konflikte zu lösen, Entwicklungspläne zu erarbeiten, mit Kolleginnen und Kollegen zusammen zu arbeiten, etc. Diese Fachaufgabe wird stets im Spannungsfeld zwischen den Perspektiven und Erwartungen der Stellensuchenden, deren Arbeitgebenden, der Familienmitglieder etc. ausgeübt und muss diese Personengruppen bei allen Lösungsansätzen mit berücksichtigen. – Das Ausmass an sozialer Integration ist entscheidend für den Erfolg der beruflichen Integration, weshalb eine gute Fachperson diesen Aspekt immer mit berücksichtigt, ohne ihn jedoch in den Mittelpunkt der Arbeit zu stellen.

Gleichermassen wichtig ist, dass die Mitarbeitenden der Supported Employment Anbieter auch entsprechende Fähigkeiten mitbringen, auf respektvolle und verbindliche Art mit sensiblen Themen umzugehen. Hierzu gehören disziplinäre Fragen, Defizite in Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz, persönliche Hygiene und die Handhabung von vertraulichen Informationen. Die Tätigkeit bei Supported Employment stellt auch hohe Anforderungen hinsichtlich der Struktur und des Zeitmanagements an die Mitarbeitenden. Organisationstalent und die Fähigkeit Prioritäten zu setzen sind ebenfalls Kernkompetenzen, die erwartet werden.

Abbildung: Relevante Kooperationsnetzwerke für Fachpersonen bei Supported Employment



4. Wissen

Die Verknüpfung unterschiedlicher Unterstützungsnetzwerke in einem komplexen Arbeitsumfeld unter der Berücksichtigung der Interessen von Stellensuchenden und Arbeitgebenden ist eine der Voraussetzungen für gelungene berufliche Integration.

Diese Netzwerke betreffen folgende Bereiche:

- Professionelle Netzwerke: Soziales, Gesundheit, Transferleistungen, Wohnen, Schulen
- Arbeitgebernetzwerke: Geschäftsführende und Personalverantwortliche, Arbeitsrecht, Interessensvertretungen, Unternehmensberatungen
- Informelle Netzwerke der Stellensuchenden: Familie, Freundeskreis und weitere Bezugspersonen

Supported Employment ist stets ein Angebot sowohl für den betroffenen Menschen mit einer Erwerbsbeeinträchtigung, als auch für den Betrieb. Beider Bedürfnisse stehen daher im Zentrum der Aktivitäten.

Es ist nicht so wichtig, dass die Fachpersonen ein umfassendes Wissen über Behinderung an sich sowie einschlägige Erfahrungen im Bereich der Behindertenhilfe mitbringen. Wenngleich dieses Wissen ein Erfolgsfaktor in der beruflichen Integration darstellt, kann es doch auch in der Einarbeitungsphase oder durch laufende Weiterbildung erworben werden.

Zunehmend wichtiger wird das Wissen der Mitarbeitenden über Sozialversicherungsleistungen sowie über Fördermöglichkeiten und -voraussetzungen. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn durch die Aufnahme einer Arbeit bislang bestehende Leistungsansprüche verloren gehen könnten. Genauso wichtig ist Grundlagenwissen über das Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht im jeweiligen Land, um auch hinsichtlich Ausbeutung, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz wachsam sein zu können. Mit der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz geht auch eine gewisse Verantwortung einher, wobei natürlich Sicherheits- und Gesundheitsfragen Sache der Arbeitgebenden sind. Dennoch sollten auch die Mitarbeitenden bei Supported Employment Anbietern über entsprechendes Wissen verfügen um die Einhaltung der Vorschriften beurteilen bzw. die Betriebe in Bezug darauf beraten zu können.

Meist haben Betriebe kaum Erfahrung mit der erfolgreichen Einstellung von Mitarbeitenden mit erheblichen Beeinträchtigungen. Sie sind oftmals von stereotypen Darstellungen in den Medien oder allgemeinen Annahmen über Gesundheit, Sicherheit, Krankheit und Unterstützungsbedarf beeinflusst. Eine wichtige Aufgabe der Mitarbeitenden der Supported Employment Anbieter ist daher auch, Arbeitgebende und gegebenenfalls Kolleginnen und Kollegen entsprechend zu informieren. Die Mitarbeitenden müssen über gesetzliche Grundlagen sowie über Fragen der Gleichstellung Bescheid wissen, um gegen Vorurteile angehen und Lösungen anbieten zu können.

Zudem gibt es eine Reihe von fachspezifischen Anforderungen an Mitarbeitende von Supported Employment Anbietern. Anspruchsberechtigungen, Berichterstattungspflichten und praktische Anforderungen an Beitragsgesuche sind ebenso wichtige Themen wie

Kenntnisse in Statistik und Berichterstattung. Mitarbeitende müssen in der Lage sein, präzise aber umfassende Berichte zu erstellen, Besprechungsprotokolle zu verfassen, Daten und Informationen zu erfassen und zu bearbeiten sowie Aktionspläne gegenüber beteiligten Partnern zu vertreten.

Besonders wichtig ist es auch, sich bewusst zu machen, dass Stellensuchende ein Recht auf Privatleben und Privatsphäre ausserhalb der Dienstleistung haben. Sie dürfen mit Recht erwarten, dass ihre Privatsphäre respektiert wird und Fachpersonen müssen die Grenzen ihres Einflussbereiches und ihrer Unterstützungsmöglichkeiten anerkennen. Dazu gehört auch die Schweigepflicht. Man ist nicht befreundet mit den Stellensuchenden oder Beschäftigten – Engagement und Leidenschaft müssen durch ein Verständnis für die Grenzen der eigenen Rolle relativiert werden.

Häufig erleben Arbeitende mit Beeinträchtigungen, dass Betreuung und Unterstützung abnehmen, nachdem sie einen Arbeitsplatz erlangt haben. Dadurch kann es sein, dass sie sich auch in allgemeinen Fragen verstärkt an die Mitarbeitenden der Fachdienste von Supported Employment wenden oder Beratung zu weiteren Themen einfordern. Hier ist es wichtig, dass die MitarbeiterInnen erkennen, für welche Fragen in der näheren Umgebung andere Angebote zur Verfügung stehen und diese wenn nötig einbinden.

Hilfreiche Tipps für Leitende und Personalverantwortliche von Supported Employment Anbietern

Dieser Leitfaden wurde aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu, die Erfahrungen der Autorinnen und Autoren den Lesenden zugänglich zu machen.

Useful Tips

- Ein Mentoringsystem in der Einarbeitungsphase ermöglicht es neuen Mitarbeitenden von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu profitieren.
- Zeigen Sie Möglichkeiten für stetige Laufbahnentwicklung auf.
- Unterstützung für die Mitarbeitenden ist nötig – Supported Employment kann eine einsame Tätigkeit sein.
- Supervision und Qualifikationsgespräche sollten fixer Bestandteil der Betriebskultur sein.
- Begleiten Sie Ihre Mitarbeitenden in die Praxis, damit Sie den Bezug zu deren Realität nicht verlieren.
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden wenn sie ihre Motivation zu verlieren drohen.
- Ermutigen Sie zu gegenseitiger Unterstützung.
- Geben Sie Feedback zu Prozessen und Ergebnissen.
- Feiern Sie Erfolge und zeigen Sie Anerkennung.

Dinge, die man besser vermeiden sollte

- Die formale Qualifikation und die bisherigen beruflichen Erfahrungen sollten nicht über Persönlichkeit und Sozialkompetenz gestellt werden.
- Hohe Fallzahlen und Erfolgsdruck dürfen nicht zu Lasten von ausreichend Zeit für Diskussionen im Team, gemeinsame Fallbesprechungen und gegenseitiges Lernen gehen.

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Worauf achten Sie bei der Einstellung neuen Personals? Erfahrung, formale Qualifikation oder Persönlichkeit?
- Wo können Stellenausschreibungen die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten erreichen?
- Wie können Sie sicherstellen, dass Ihre Mitarbeitenden die erforderlichen Sozialkompetenzen und Haltungen mitbringen?
- Wie können Sie eine gute Einarbeitung für neue Mitarbeitende gewährleisten?
- Was sind geeignete Methoden um Ihre Mitarbeitenden bei den Herausforderungen Ihrer Tätigkeit zu unterstützen?

5. Literaturhinweise und Links

Sie finden hier einige Literaturhinweise und Links, welche grösstenteils die spezifische Situation von Supported Employment, bzw. der Arbeitsintegration in der Schweiz berücksichtigen.

Literaturhinweise

- Allemann-Ghionda, Cristina. 2013. Bildung für alle, Diversität und Inklusion: Internationale Perspektiven. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Cloerkes, Günther. 2010: Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 3. Auflage. Heidelberg: Winter (Edition S).
- Debrunner, Annelies. 2015. Arbeitsintegration durch Supported Employment – eine Erfolgsgeschichte. In: Hedderich, I.; Biewer, G.; Hollenweger, J.; Markowetz, R. (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: UTB Julius Klinkhardt (in Vorbereitung).
- Debrunner, Annelies. 2008: Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In: Häfeli, Kurt (Hrsg.) Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern/Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich: 153-159.
- Debrunner, Annelies. Rached, Ervan. 2014. Arbeitsintegration durch Supported Employment: Gibt es einen Sonderfall Schweiz? In: impulse. BAG-UB: 11-15.
- Debrunner, Annelies. 2008: Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In: Häfeli, Kurt (Hrsg.) Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern/Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich: 153-159.
- Dörig, Marco. 2014: Qualitätsmessung von Supported Employment für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.
- Doose, Stefan. 2009: Inklusion und unterstützte Beschäftigung. In: BAG UB Impulse Nr. 50 (2&3/2009)
- Doose, Stefan. 2012: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 3. Aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Häfeli, Kurt (Hrsg.) 2008: Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern/Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich.
- Hoffmann, Holger. 2013: Was macht Supported Employment so überlegen? In: Die Psychiatrie 2/2013: 95-101.
- Holger Hoffmann. Jäckel, Dorothea. Glauser, Sybille. Mueser, Kim T. Kupper, Zeno. Long-Term Effectiveness of Supported Employment: Five-Year Follow-up of a Randomized Controlled Trial. Accepted for publication in Am J Psychiatry (May 9th 2014).
- IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel (Hg.) 2013: ABC. Arbeit und Behinderung. Das Handbuch für Arbeitgeber und Beratende. Basel: IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel.

- Marti, Sarah. Sabatella, Filomena. Streuli, Elisa. Studer, Tobias. 2014. „Man will ja Leute fit machen für das System“. Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollenselbstverständnisses von Job Coaches in der Schweiz. Schlussbericht. Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hochschule für angewandte Psychologie. www.coaching-publikationen.ch/JobCoaching_Schlussbericht_def.pdf (Stand: 140401)
- Nadai, Eva. Canonica, Alan. 2012: Arbeitsintegration als neu entstehendes Berufsfeld: Zur Formierung von professionellen Zuständigkeiten. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 38 (1): 23-37.
- Rüst, Thomas. Debrunner, Annelies. 2005: Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich: Rüegger.
- Schauvelberger, Daniel. 2013: Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: Interact.

Links

- EUSE: Über das Projekt des Europäischen Dachverbandes Werkzeugkoffer für Vielfalt finden Sie Hinweise unter:
www.eusetoolkit.eu
- Deutschland: So holen Sie sich Infos über die Situation der unterstützten Beschäftigung/ SE der Deutschen Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung
www.bag-ub.de
- Österreich: Die Österreichische Geschäftsstelle zu SE, bzw. Arbeitsassistentz:
www.dabei-austria.at
- Supported Employment Schweiz SES betreibt in Bern eine Geschäftsstelle. Sie finden auf der Website von SES Details unter:
www.supportedemployment-schweiz.ch
- Dokumentationen, Publikationen, Statistiken usw. zum Thema Behinderung, kantonale IV-Stellen finden Sie auf der Website des Bundesamts für Sozialversicherung:
www.bsv.admin.ch

6. Definitionen

Arbeitsmarkt

Als erster oder allgemeiner Arbeitsmarkt wird der reguläre Arbeitsmarkt eines Landes bezeichnet. Die dort bestehenden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse befinden sich somit in der freien Wirtschaft. Sowohl Arbeitgebende wie Arbeitnehmende beziehen keine staatlichen Leistungen.

Als zweiter Arbeitsmarkt gilt der durch staatliche Subventionen unterstützte Arbeitsmarkt. In der Regel finden dort beeinträchtigte Menschen gleichzeitig Beschäftigung und sozialagogische Begleitung.

Behinderung: deren Komplexität

In der Fachwelt besteht heute ein Konsens darüber, "Behinderung" als Ergebnis eines Zusammenspiels von körperlichen, psychischen und sozialen Faktoren zu verstehen. Diese Betrachtungsweise wird als so genanntes biopsychosoziales Modell von Behinderung und Krankheit (Bickenbach et al., 1999) bezeichnet. Zentraler Gedanke dieser Sichtweise ist, dass das Erscheinungsbild von Behinderung nicht allein die Folge körperlicher/psychischer Schädigungen ist, sondern wesentlich durch den sozialen Kontext und die Lebenswelt behinderter Menschen beeinflusst und ausgestaltet wird. Diese Betrachtungsweise findet ihren Ausdruck in der Internationalen Klassifikation von Behinderungen ICF der WHO (2004).

Quelle: Rüesch, Debrunner, Bartlomé 2007: 7.

Coaching, Definition

Coaching ist eine durch komplexe Strategien gekennzeichnete Massnahme zur Unterstützung und Weiterbildung von Mitarbeitern in Organisationen. Es dient primär der Förderung bzw. der Wiederherstellung beruflicher Handlungskompetenz. Es geht darum, Veränderungs- und Selbsterkenntnisprozesse zu ermöglichen (und) durch Erweiterung der Selbstwahrnehmung das eigene Verhalten durchschaubar zu machen.

Quelle: Roth et al. 1995: 201f.

Job-Coaching, Aufgaben

- Individuelle Bedarfsplanung und Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils
- Arbeitsplatzaquisition
- Arbeitsplatzanalyse und Überprüfung der Passung (matching)
- Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz

Quelle: Anthony et al. 1987/ Doose 1996/ Rüst & Debrunner 2005: 37.

Job-Coaching, zentrale Punkte für Qualitätskontrolle

- Gewährleistung einer kontinuierlichen Evaluation und von regelmässigem Feed-back
- Vermittelnde Übersetzertätigkeit zwischen allen Beteiligten
- Vermittlung situativ angepasster Information
- Gezielte Beratung zur Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen
- Förderung durch situationsgerechtes Setzen und Überprüfen von Zielen
- Krisenintervention und Entscheidungshilfen

CASE MANAGEMENT

Case Management ist ein spezifisches Verfahren zur koordinierten Bearbeitung komplexer Fragestellungen im Sozial-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. In einem systematisch geführten, kooperativen Prozess wird eine auf den individuellen Bedarf abgestimmte Dienstleistung erbracht bzw. unterstützt, um gemeinsam vereinbarte Ziele und Wirkungen mit hoher Qualität effizient zu erreichen. Case Management stellt einen Versorgungszusammenhang über professionelle und institutionelle Grenzen hinweg her. Es respektiert die Autonomie der Klientinnen und Klienten, nutzt und schont die Ressourcen im Klient- sowie im Unterstützungssystem.

Quelle: www.netzwerk-cm.ch/index.php?id=55 (Stand 140612)

Empowerment

Mit Empowerment bezeichnet man Strategien und Massnahmen, die geeignet sind, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften zu erhöhen und die es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Empowerment bezeichnet ... sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

Quelle: wikipedia.org

Integration, Definition

Unter Integration verstehen wir einerseits die gleichberechtigte Teilhabe an wichtigen Statusdimensionen der Gesellschaft wie Bildung, Beruf, Einkommen, Ansehen. Andererseits gehört dazu auch die soziale Anerkennung, ein Zugehörigkeitsgefühl zur näheren Umgebung (Kontakte, Freundschaften) und zur Gesellschaft als ganzer.

Quelle: Herzog et al. 2003:5.

Inklusion

Inklusion bezeichnet als soziologischer Begriff die Einbeziehung von Gesellschaftsangehörigen in soziale Gebilde, in gesellschaftliche Funktionsbereiche und in die jeweils umfassende Gesamtgesellschaft.

Hillmann 2007. Wörterbuch der Soziologie: Seite 377

Leiharbeitsfirmen, Begriff

Leiharbeitsfirmen treten selbst als Arbeitgeberin auf und nehmen Stellensuchende unter Vertrag. Dadurch können die Angestellten anderen Firmen in Leiharbeitsverträgen für stunden-, oder tageweise Temporäreinsätze bzw. für unbefristete Einsätze vermittelt werden. Organisatorisch und rechtlich funktionieren Leiharbeitsfirmen ähnlich wie Personalvermittlungen.

Managing Diversity, Begriff

Der aus den USA stammende Begriff setzt sich seit einigen Jahren mit dem Thema der Integration von Menschen auseinander. Dabei kann es sich um die soziale Integration oder die Integration in die Arbeitswelt beeinträchtigter Menschen und/oder von Menschen mit Migrationshintergrund handeln. Managing Diversity beschreibt Strategien für einen nicht-diskriminierenden Umgang mit der Verschiedenheit von Menschen. Hierbei geht es insbesondere um eine positive Nutzung von menschlichen Ressourcen.

Qualität, Definition

Qualität ist die Gesamtheit von Merkmalen (und Merkmalswerten) einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen.

Quelle: Deutsche Gesellschaft für Qualität e.V. 1995, zitiert nach Bruhn 2006: 33.

Recovery, Definition

Einen zutiefst persönlichen, einzigartigen Prozess, der mit dem Wandel von Einstellungen, Werten, Gefühlen, Zielen, Fertigkeiten und Rollen verbunden ist. Es ist ein Weg zu einem befriedigenden, hoffnungsvollen und inhaltsreichen Leben, mit oder ohne krankheitsbedingte Einschränkungen. Recovery bedeutet, dem Leben einen neuen Sinn und ein neues Ziel geben, indem man über die verunsichernden Erfahrungen psychischer Erkrankung hinauswächst.

Quelle: Anthony 1993:16.

Supported Employment/ SE, Definition

Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Quelle: Statuten Supported Employment Schweiz SES

Supported Employment/ SE, Kernpunkte

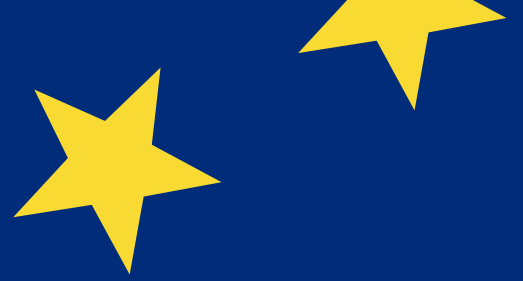
- Integration an Arbeitsplätzen in einem normalen Unternehmen, wo behinderte neben nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen tätig sind. So genannte „real jobs“, keine „Sozialstellen“.
- Bezahlte Arbeit
- Direkte Platzierung („first place, then train“)
- Individuell angepasste Unterstützung
- Langfristige Unterstützung am Arbeitsplatz (ohne zeitliche Begrenzung)

Förderung der Selbstbestimmung (Angebot und Wahlmöglichkeiten)

Quelle: Rüst & Debrunner 2005: 36f.

SUPPORTED EDUCATION

- Supported Education geht nach dem Modell von Supported Employment vor. Dabei geht es um die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen in der Phase der Ausbildung beim Erlangen von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Schwerpunkt ist das Job Coaching junger Erwachsener beim Übergang von der Sek I zur Sek II und der anschliessenden gesamten Ausbildung.
- Während einer beruflichen Grundbildung in einer späteren Lebensphase ist Supported Education ebenfalls sinnvoll.



Herausgeber der englischen Originalversion

European Union for Supported Employment

c/o Northern Ireland Union of Supported Employment 58 Strand Road
L/Derry
BT487AJ

Tel: ++44 28 7137 77 09

Fax: ++44 28 7136 01 25

E-Mail: info@nieuse.org.uk

Web: www.eusetoolkit.eu

© European Union of Supported Employment 2010

Die englische Version dieses Dokuments ist auf Anfrage auch in alternativen Formaten wie Braille, Hörkassette oder Diskette erhältlich.

Herausgeber der deutschsprachigen Fassung für die Schweiz

Supported Employment Schweiz SES

Geschäftsstelle

c/o IG Arbeit

Unterlachenstrasse 9

CH-6002 Luzern

Tel: ++41 41 369 68 76

E-Mail: info@supportedemployment.ch

www.supportedemployment.ch

Übersetzung und Bearbeitung: Annelies Debrunner, Heinz Bonfadelli, Ervan Rached

Bern / Winterthur, im Januar 2015

© Supported Employment Schweiz 2015