

Erfolgsmodell Supported Employment

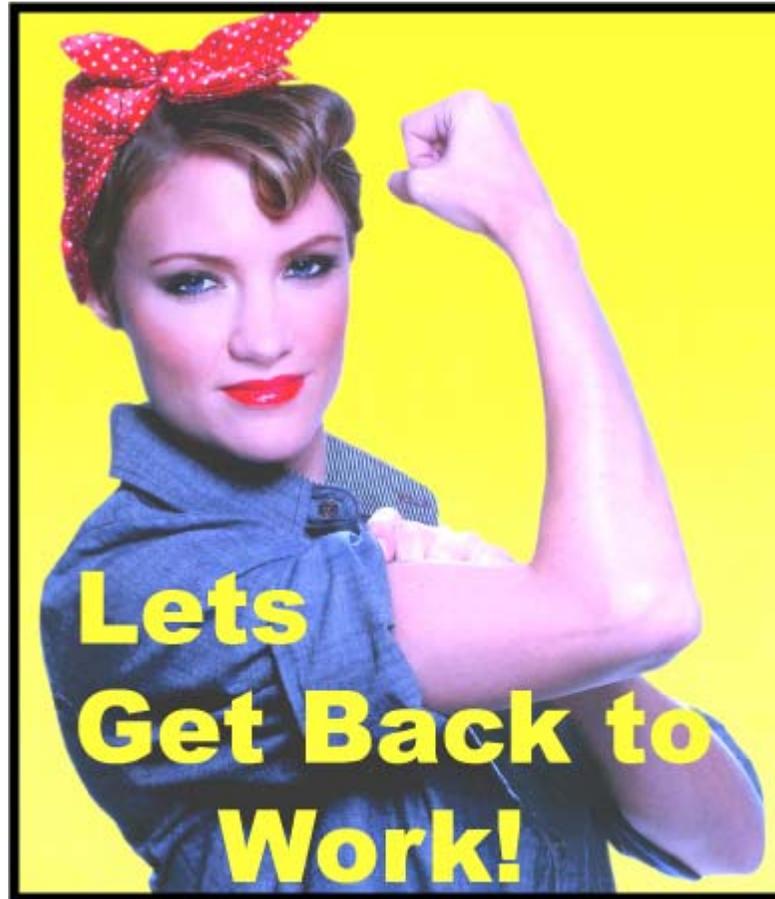
Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Daniel Schaufelberger
Dozent und Projektleiter

T direkt +41 41 367 49 15
daniel.schaufelberger@hslu.ch

Luzern 18.03.2015

Fachtagung migration:plus
«Arbeitsintegration – Erfolgsfaktoren und Praxisansätze»



ist Supported Employment ein Erfolgsmodell?

...die Forschung sagt: Ja

- Supported Employment gilt in wissenschaftlichen Studien als wirkungsvoll bestätigte Methode (evidence based)
- Untersuchungen v.a. zum IPS-Modell (Individual Placement and Support System)

Supported Employment Fidelity Scale Score

Staffing		
1.	Caseload size	Score:
2.	Employment services staff	Score:
3.	Vocational generalists	Score:
Organization		
1.	Integration of rehabilitation with mental health thru team assignment	Score:
2.	Integration of rehabilitation with mental health thru frequent team member contact	Score:
3.	Collaboration between employment specialists and Vocational Rehabilitation counselors	Score:
4.	Vocational unit	Score:
5.	Role of employment supervisor	Score:
6.	Zero exclusion criteria	Score:
7.	Agency focus on competitive employment	Score:
8.	Executive team support for SE	Score:
Services		
1.	Work incentives planning	Score:
2.	Disclosure	Score:
3.	Ongoing, work-based vocational assessment	Score:
4.	Rapid search for competitive job	Score:
5.	Individualized job search	Score:
6.	Job development—Frequent employer contact	Score:
7.	Job development—Quality of employer contact	Score:
8.	Diversity of job types	Score:
9.	Diversity of employers	Score:
10.	Competitive jobs	Score:
11.	Individualized follow-along supports	Score:
12.	Time-unlimited follow-along supports	Score:
13.	Community-based services	Score:
14.	Assertive engagement and outreach by integrated treatment team	Score:
Total:		

1. Case load des Job Coachs < 25 Personen
2. Mitarbeitende sind nur als Job Coach tätig
3. Job Coach übernimmt alle Aufgaben von Anfang bis Ende
4. Job Coachs sind Teil eines gemeindepsychiatrischen Teams
5. Job Coachs bilden ein Team mit gemeinsamen Sitzungen und Supervision
6. Kein Interessierter am Supported Employment wird ausgeschlossen
7. Fortlaufende Assessments am Arbeitsplatz
8. Rasche (< 1 Mt.) Vermittlung an kompetitiven Arbeitsplatz
9. Arbeitsplatzsuche nach individuellen Bedürfnissen
10. Es werden Stellen in verschiedenen Sparten angeboten
11. Stellen sind nicht befristet sondern langfristig
12. Job Coachs helfen beim Stellenwechsel
13. Coaching von Teilnehmer und Arbeitgeber ist zeitlich nicht befristet
14. Das Angebot ist gemeindeintegriert
15. Die Job Coachs arbeiten aufsuchend

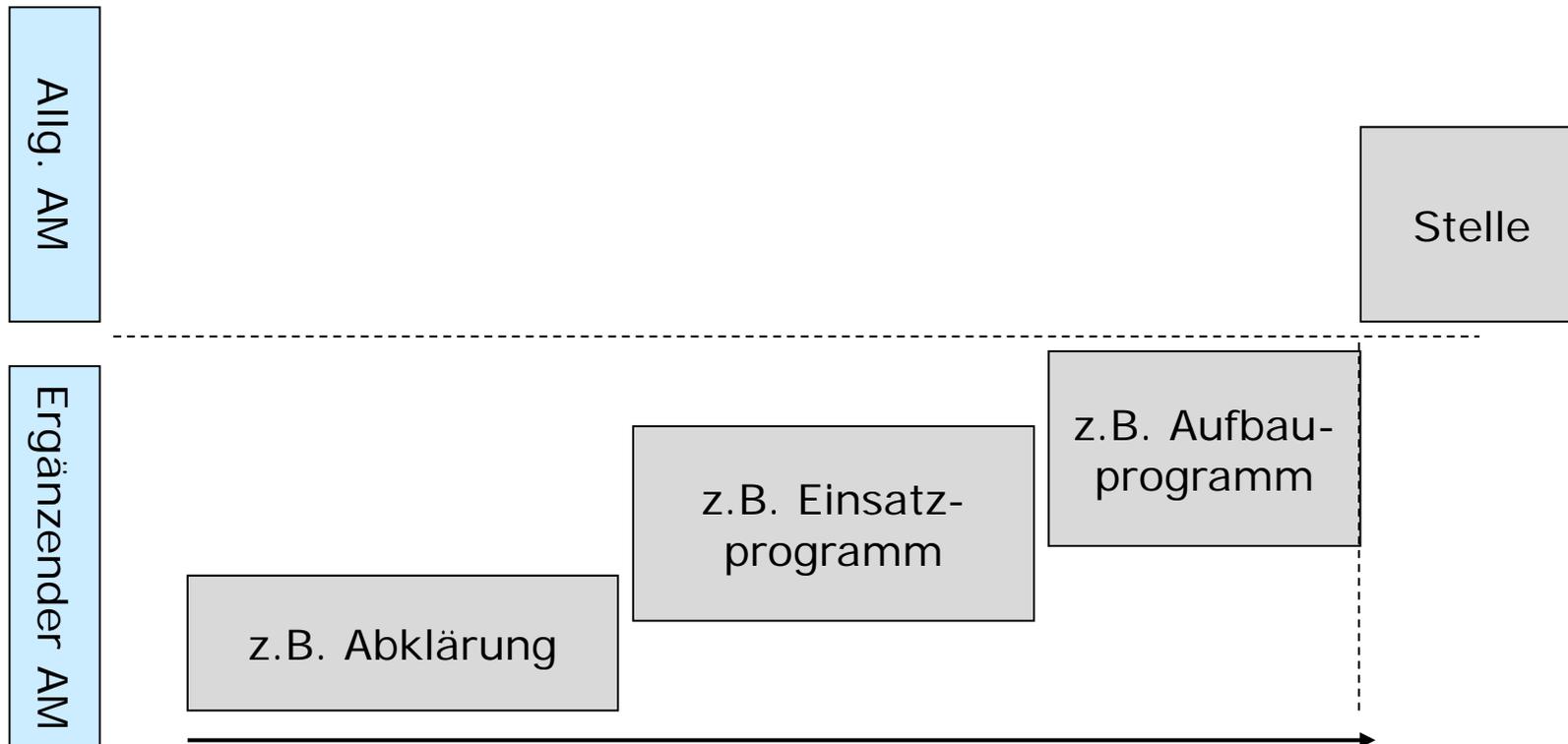
vgl. sites.dartmouth.edu/ips/
vgl. Hoffmann, Holger (2013)

...aber alles der Reihe nach

- 1) Supported Employment – Merkmale, Prinzipien und Stand der Umsetzung in der Schweiz
- 2) Supported Employment als Ansatz für die Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten?
- 3) Ausgewählte Erkenntnisse aus Pilotprojekten
- 4) Fazit

Prinzip «first train then place» (Stufenmodelle)

Herkömmliche Konzepte folgen meist dem Prinzip „first train then place“:



Prinzip «first place then train»

SE strebt einen direkten Zugang nach dem Prinzip „first place then train“ an:



Supported Employment

Definition des Europäischen Dachverbandes „European Union of Supported Employment (EUSE):

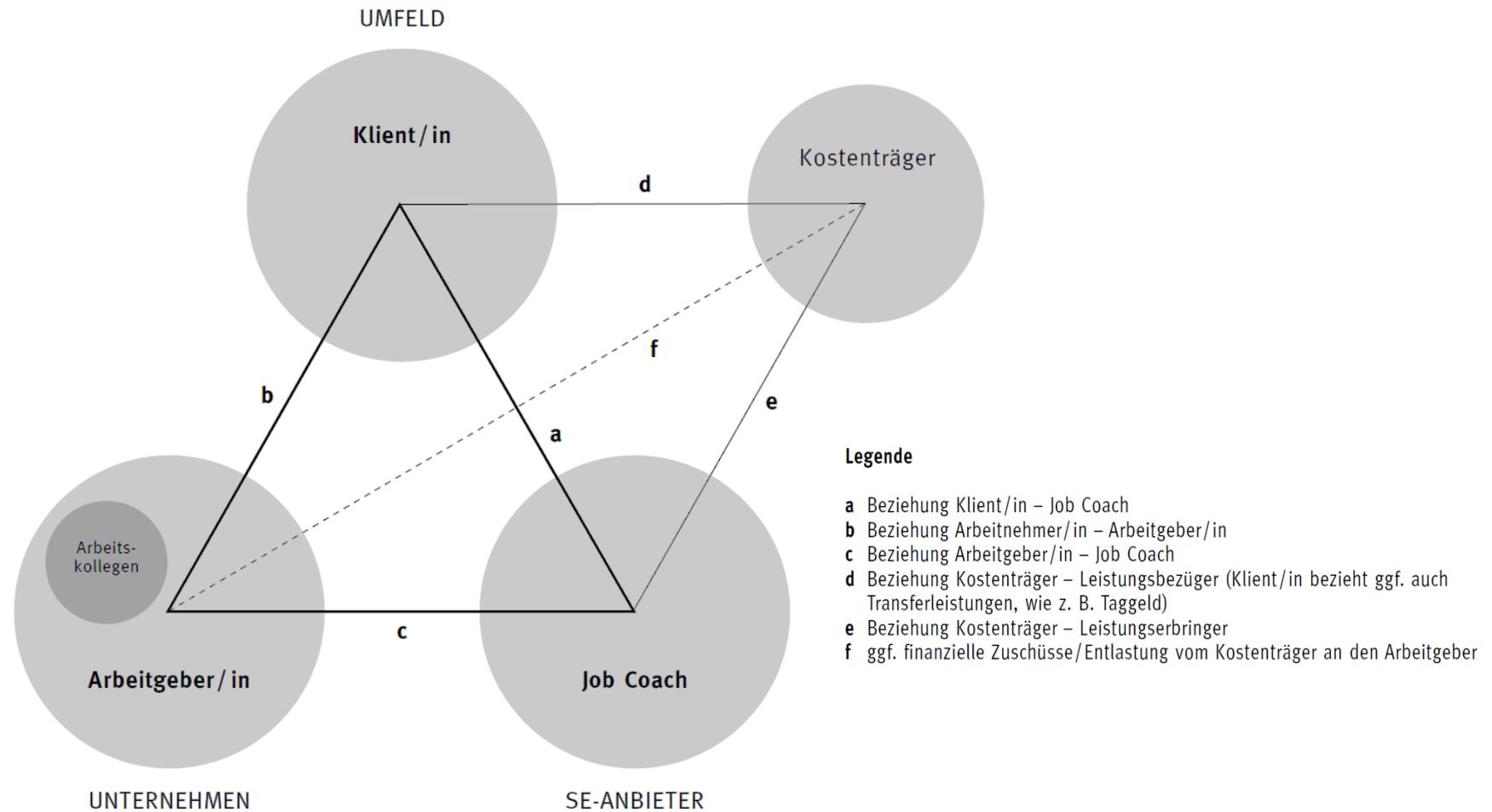
*Unterstützung von Menschen mit Behinderungen
oder anderen benachteiligten Gruppen beim Finden und
Halten von bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt*

Zentrale Merkmale:

- Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt („real jobs“)
- Bezahlte Arbeit
- Individuelle und langfristige Unterstützung
- Direkte Platzierung (first place, then train)

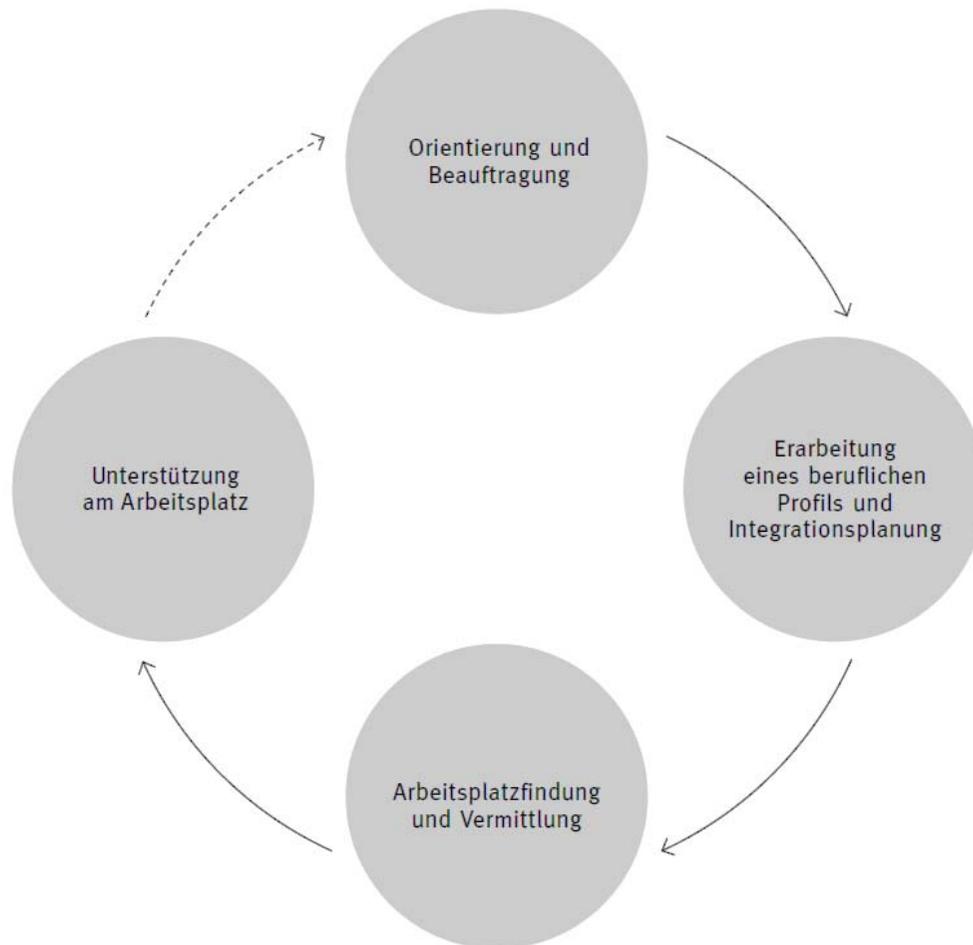
vgl. European Union of Supported Employment (2007)

Zusammenarbeit in Supported Employment



vgl. Schaufelberger (2013)

Phasen im Supported Employment-Prozess



- Vorgehen im SE-Prozess kann in Phasen strukturiert werden
- Je nach Quelle zwischen 3 (Rüst / Debrunner), 5 (EUSE) bis 6 (Doose) Phasen
- Phasen geben Orientierung sind aber fließend und widerkehrend

vgl. Schaufelberger (2013) / Becker & Drake (2003)

Werte und Prinzipien in Supported Employment

Ausgangspunkt und Grundlage:

- Recht auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung (und anderen Benachteiligungen) im Arbeitsleben -> Nicht-Diskriminierung
- Inklusion als Leitorientierung (Verschiedenheit als Normalität)

Zentrale Prinzipien von Supported Employment:

- SE ist für alle die arbeiten möchten
- Möglichst direkten Zugang zu Arbeit zu «normalen» Bedingungen (first place then train)

vgl. Supported Employment Schweiz (undatiert)

Person / Umwelt

- Arbeitsmarktfähigkeit wird nicht an der (Eigenschaft der) Personen festgemacht
- Fokus liegt auf Person und Umwelt bzw. Person in seiner Umwelt
- Biopsychosoziales Modell von Krankheit und Behinderung (vgl. ICF
-> Auswirkung einer Beeinträchtigung im Austausch mit der Umwelt

Bezug zu Thema:

Migrationsspezifischer Unterstützungsbedarf nicht wegen der (individualisierten oder kulturalisierten) Herkunft als Solche, sondern als Auswirkung der biografischen Herkunft im Austausch mit der Lebenswelt / strukturellen Bedingungen

vgl. Supported Employment Schweiz (undatiert) oder Schaufelberger (2013)

Umsetzung von SE in der Schweiz

- Frühe, eigene Initiativen und Forschungsprojekte im Bereich psychische Beeinträchtigungen
- Politischer Druck (steigende Kosten für Renten / Sozialversicherungen) als entscheidender Impulsgeber
- Supported Employment wird vermehrt zitiert, aber keine gesetzliche Regelung
- Es gibt in der Schweiz wenig – meist klein gebliebene - Fachstellen, die konsequent Supported Employment umsetzen
- Aber es gibt immer mehr Fachstellen und Projekte, die sich an Supported Employment orientieren, Wege der Umsetzung suchen und entwickeln
- Verschiedene Varianten der Umsetzung: Ausserhalb der IV-finanzierten Bereichs, zunehmende Bedeutung von Supported Education

SE in der Arbeitsintegration mit Migrantinnen und Migranten?

Ja klar... SE als Konzept für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt...

...wobei sich die Frage stellt, was Migrant/in meint? Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ist in allen Bereichen der Arbeitsintegration hoch

Aktuelle Projekt bzw. Erfahrungen aus SH und vA / Flü:

- Supported Employment der (SEB) Stadt Zürich (Sozialhilfe)
- Teillohmodell jobtimal der (KA) Stadt Bern (Sozialhilfe)
- Stufenmodell Teillohn plus der Fachstelle Integration GR (vA / Flü)

Erfahrungen aus SE-Pilotprojekt der Stadt Zürich

- SE «füllte eine Lücke» für langzeiterwerbslose Personen, erfolgreiche Verläufe / Vermittlung gelang bei unterschiedlichen Ausgangskonstellationen bzw. Profile (Einschränkungen der Zielgruppen sind nicht nötig) 

- Voraussetzung ist eine individuelle, enge und langfristige Begleitung (Individualität ohne zu individualisieren) 

- Eine (erste) Vermittlung reicht (bei der Zielgruppe) nicht aus (kann sogar negative Effekte haben). Es braucht oft «Nachbesserungen» (Sicherung, Verbesserung der Stelle nach Vermittlung)

- Auch wenn (vorerst) keine Vermittlungen erreicht werden, hat SE positive (bessere als herkömmliche Programme?) Effekte auf die Selbstwirksamkeit und Handlungsbefähigung 

Fazit

- Die Gewinnung von Arbeitgebenden bzw. das Finden von geeigneten Stellen bleibt die grosse Herausforderung. Anreize und Risikominimierungen für Arbeitgebende sind nötig und wichtig, stehen aber im Spannungsfeld mit dem Anliegen nach stabilen, nachhaltigen Integrationsprozessen
- Neben individuellen Voraussetzungen der Personen, strukturellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes (und dem entsprechenden Matching) haben «stereotype Bilder», (Selbst-) Stigmata und Diskriminierungen bedeutsamen Einfluss
- Das eigentliche „Geheimrezept“ ist, dass individ. Voraussetzungen und Situationen der begleiteten Personen anerkannt und zum Ausgangspunkt der weiteren Schritte genutzt werden (individuelle, langfristige Begleitung statt «case findings»)

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Download Evaluationsberichte unter:

<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=960>