

Bildung & Beruf

«Supported Employment»: ein Konzept für die Arbeitsintegration

Profil ist eine Stiftung für Arbeitsintegration, die mit dem Konzept «Supported Employment» arbeitet. Was das ist, wie es angewendet wird und wer das Zielpublikum ist, erklärt Karin Allenbach, die als Job Coach bei Profil tätig ist. Sie weiss auch, wie nachhaltig die Integration ist.

Interview: Marianne Rupp

Was ist Supported Employment?

Supported Employment ist ein Handlungskonzept. Es dient dazu, Menschen mit erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt in die Arbeitswelt zu integrieren und sie unterstützend zu begleiten.

Was bedeutet «erschwerter Zugang»?

Damit sind Menschen gemeint, die aufgrund von Erkrankungen oder Beeinträchtigungen, egal ob physischer oder psychischer Natur, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Das können beispielsweise Menschen mit Behinderungen sein, aber auch Langzeit-Stellensuchende oder Sozialhilfeempfänger.

Wie funktioniert Supported Employment?

Ein Leitsatz lautet: Zuerst platzieren, dann trainieren. Das heisst, wir vermitteln unsere Kandidaten ohne vorbereitende Aufbauprogramme oder Orientierungskurse direkt an einen Arbeitsplatz, wo sie on-the-job lernen. Die Integration erfolgt in den ersten Arbeitsmarkt und nicht in eine geschützte Einrichtung. Ein weiterer wichtiger Punkt ist der personenzentrierte Ansatz: Wir unterstützen die Kandidaten gemäss ihren individuellen Fähigkeiten, Interessen und Wünschen und helfen ihnen auch, selbstbestimmt zu handeln.

Woher kommen Ihre Kandidaten?

In der Regionalstelle Ostschweiz von Profil werden uns hauptsächlich Leute von der IV oder den regionalen Arbeitsvermittlungszentren vermittelt. Zusätzlich haben wir kantonale Verträge, sodass sich Menschen mit voller IV-Rente direkt bei uns melden können. Wer die Auftraggeber sind, hängt davon ab, mit welchen Organisationen oder Unternehmen die Regionalstellen Verträge ausgehandelt haben

Wie gehen Sie bei der Arbeitsintegration vor?

Supported Employment besteht aus vier Schritten. Im Rahmen der Auftragsklärung lernt man sich kennen und klärt ab, welche Erwartungen und Wünsche die Kandidatin hat und in welche Richtung die Arbeitssuche gehen soll. Je nach Auftraggeber gibt es dazu klare Vorgaben und ich schaue, inwiefern sich diese mit den Wünschen der Kandidaten decken. In der zweiten Phase, dem Profiling, stehen die Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen der Kandidatin im Fokus. Drittens geht es darum, einen



Karin Allenbach arbeitet als Fachberaterin Arbeitsintegration/Job Coaching bei der Regionalstelle Ostschweiz von Profil – Arbeit&Handicap (www.profil.ch), einer Stiftung der Pro Infirmis Schweiz. Allenbach ist eidg. dipl. Arbeitsagodin und hat den CAS Supported Employment absolviert.

Foto: zVg

passenden Arbeitsplatz zu finden und nicht, wie in der klassischen Stellenvermittlung, einen passenden Stellensuchenden auf eine offene Stelle zu vermitteln. Aktive Akquisition des Job Coaches ermöglicht Schnuppertage oder Praktika. Diese dienen dem gegenseitigen Kennenlernen. Praktika sind zudem wertvoll, weil sie den Kandidaten erlauben, neue Bereiche auszutesten.

Was ist der vierte Schritt?

Er betrifft die Unterstützung im Job. In welcher Form und wie häufig die Unterstützung stattfindet, hängt vom Bedürfnis und der Situation des Kandidaten und des Arbeitgebers ab. Das können eine anfängliche Begleitung zur Arbeit oder regelmässige Standortgespräche sein. Supported Employment geht von einer langfristigen Unterstützung aus und zwar für alle Beteiligten. Allerdings kann es je nach Auftraggeber sein, dass ich meine Arbeit abschliessen muss, wenn der Kandidat eine Stelle gefunden hat.

Wie unterstützen Sie die Arbeitgeber?

Zuerst bespreche ich mit meiner Kandidatin, was ich dem Arbeitgeber sagen darf, denn die transparente Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist grundlegend. Mit dem Arbeitgeber kläre ich vorab, welche Arbeiten auf Grund der Einschränkungen meiner Kandidatin möglich sind. Grundsätzlich sollte ein Arbeitgeber über arbeitsrelevante Faktoren informiert werden, etwa ob jemand mehr Anleitung benötigt

wegen einer Lernschwäche oder ob jemand auf einen langsamen Einstieg ohne Druck angewiesen ist, beispielsweise nach einem Burnout. Ob die Arbeitsintegration funktioniert, hängt nicht nur vom Kandidaten selbst ab, sondern auch von seinem Arbeitsumfeld.

Welche Einschränkungen haben Ihre Klienten?

Die psychischen Beeinträchtigungen, etwa Burnout oder Depressionen, sind die häufigsten und sie haben in den letzten Jahren zugenommen. An zweiter Stelle stehen krankheits- oder körperlich-bedingte Einschränkungen, wie Multiple Sklerose oder ein Leben im Rollstuhl. Oft unterstützen wir auch Menschen mit Lernschwächen.

Was braucht es, damit Supported Employment erfolgreich ist?

Die Motivation des Kandidaten. Er muss motiviert sein, beim ganzen Prozess mitzuarbeiten, eine neue Stelle zu finden und sie zu behalten. Allerdings spielen auch andere Faktoren eine Rolle, etwa die aktuelle Wirtschaftslage, in welchem Bereich die Arbeitssuche stattfindet oder wie viele Arbeitgeber zur Auswahl stehen.

Wie nachhaltig sind die Arbeitsintegrationen?

Durchschnittlich behalten 60 Prozent unserer Kandidaten ihre Anstellung. Wenn es zur Kündigung kommt, geht sie zu 75 Prozent vom Arbeitgeber aus. Als Hauptgründe werden eine gesundheitliche Verschlechterung oder eine mangelnde Integration genannt. Wenn wir unsere Arbeit abgeschlossen haben, liegt es am ehemaligen Kandidaten oder am Arbeitgeber, uns beizuziehen, falls Probleme auftauchen.

Seit 2021 läuft das vierjährige, nationale Pilotprojekt «Supported Employment 50plus», Auftraggeberin ist das Seco und Profil ist eine der ausführenden Institutionen. Was steckt hinter dem Projekt?

Das Konzept Supported Employment wird auf Stellensuchende angewendet, die über 50 Jahre alt sind und kurz vor der Aussteuerung stehen. Beim Zielpublikum stehen also nicht die gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Vordergrund. Allerdings sehe ich bei meinen älteren Kandidaten, dass die Gesundheitsthematik ab einem gewissen Alter häufig eine Rolle spielt. Momentan arbeite ich erst mit einem Kandidaten, der das Projektangebot nutzt, daher kann ich dazu noch nicht mehr sagen.

Kaderstellen



Die **Gemeinde Reichenbach** liegt am Eingang des Kandertals im Berner Oberland und ist sowohl mit dem Auto (7 Minuten ab Spiez) als auch mit der Bahn (Lötschbergerlinie 7 Minuten ab Spiez) sehr gut erreichbar. Mit rund 3'600 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie der umfassenden Infrastruktur ist Reichenbach ein sehr interessanter Wohn-, Arbeits- und Ferienort.

Infolge beruflicher Neuorientierung des langjährigen Stelleninhabers suchen wir per 1. Juli 2022 oder nach Vereinbarung eine / einen

Gemeindegemeinschaft*in (Vollzeit)

DEINE KÜNFTIGEN AUFGABEN

- Planung und Koordination der Erfüllung sämtlicher Gemeindeaufgaben
- Personalführung (administrativ) der Gesamtverwaltung
- Fachliche und personelle Führung der Abteilung Präsidiales
- Beratung der Gemeindebehörden in rechtlichen Angelegenheiten
- Sekretariat der Gemeindeversammlung und des Gemeinderates
- Sekretariat der Koordinationskommission sowie der Personalkommission
- Ressortsekretariat der Ressorts «Präsidiales» und «Wirtschaft und Bäueren»
- Durchführung von Abstimmungen und Wahlen
- ICT- und Kommunikationsverantwortung
- Aufsicht über das Gemeindearchiv und das Vertragswesen

DEIN PROFIL

- Kaufmännische Grundausbildung und Berufserfahrung in der öffentlichen Verwaltung
- Diplom als Gemeindegemeinschaft*in oder den Ausweis als Gemeindefachfrau/-mann mit Bereitschaft zur Absolvierung des Diplomaltehrgangs als Gemeindegemeinschaft*in
- Führungserfahrung, hohe Belastbarkeit, selbständige und kooperative Arbeitsweise
- Gewandtheit im schriftlichen und persönlichen Umgang mit Behörden und Bevölkerung
- Fundierte Kenntnisse im Umgang mit den gängigen Informatikanwendungen (Office, CMI, Innosolv, IS/E, ABACUS)

INTERESSIERT UND MOTIVIERT?

Dann schick uns noch heute deine Bewerbung mit den üblichen Unterlagen entweder per Post mit dem Vermerk "Bewerbung GS" oder per E-Mail an bewerbungen@reichenbach.ch zu.

Wir garantieren strikte Vertraulichkeit!

Auskunft erteilt gerne: Der Gemeinderatspräsident Hansueli Mürner
Telefon 078 803 74 45

REICHENBACH
IM KANDERTAL



Gemeindeverwaltung
Reichenbach
Bahnhofstrasse 30
Postfach 162
3713 Reichenbach i.K.

033 676 80 20
reichenbach.ch

Gewerbe/Industrie



DIREKTION BAU UND LIEGENSCHAFTEN
TIEFBAUAMT

Wir suchen per 1. Juni 2022 oder nach Vereinbarung eine/n

Gärtnerin / Gärtner Friedhofunterhalt/Krematorium

Sie verfügen über eine abgeschlossene Grundausbildung als Gärtnerin/Gärtner EFZ der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Ihre Bereitschaft im Krematorium zu arbeiten, Ihr Verständnis für Trauernde und Ihr natürliches Verhältnis zum Tod sind wichtige Voraussetzungen für diese Stelle. Idealerweise bringen Sie Erfahrung im Bestattungswesen mit.

Weitere Infos unter www.thun.ch/stellen

STELLEN
MARKT

Gezielt Stellensuchende aus der Region ansprechen.