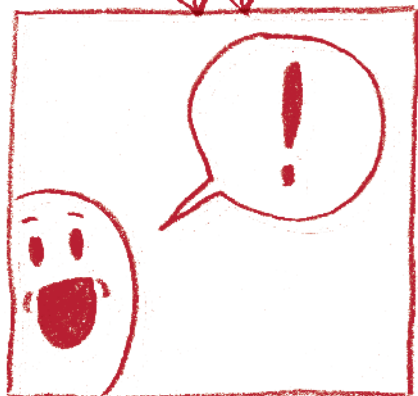


FÜNF TIPPS FÜR DIE EINFÜHRUNG VON SUPPORTED EMPLOYMENT

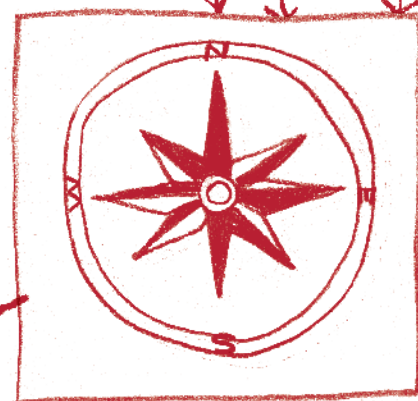
Immer mehr Institutionen überlegen sich, ihr Angebot mit Supported Employment (SE) zu ergänzen. Die Einführung von SE löst meist einen grundlegenden Veränderungsprozess aus. Wie ist dieser zu gestalten?



TIPP 1

ORIENTIEREN SIE SICH AM BEDARF DER PERSONEN MIT BEHINDERUNG

Die Frage, was eine Person will und benötigt, steht immer im Zentrum von SE. Die Antwort zeigt, ob die Person überhaupt SE braucht, und sie definiert die Form der Unterstützung. Oft setzen Institutionen auf SE, weil sich damit ein neuer Markt erschliessen lässt oder die IV danach fragt. SE funktioniert jedoch nur, wenn dafür ein Bedarf besteht. Für die Einführung von SE ist es wichtig, dass die Institution, die Kostenträger und die Nutzer*innen einen Handlungsbedarf sehen und den Wunsch haben, die bisherigen Angebote zu ergänzen und neue Wege der Integration zu beschreiten.



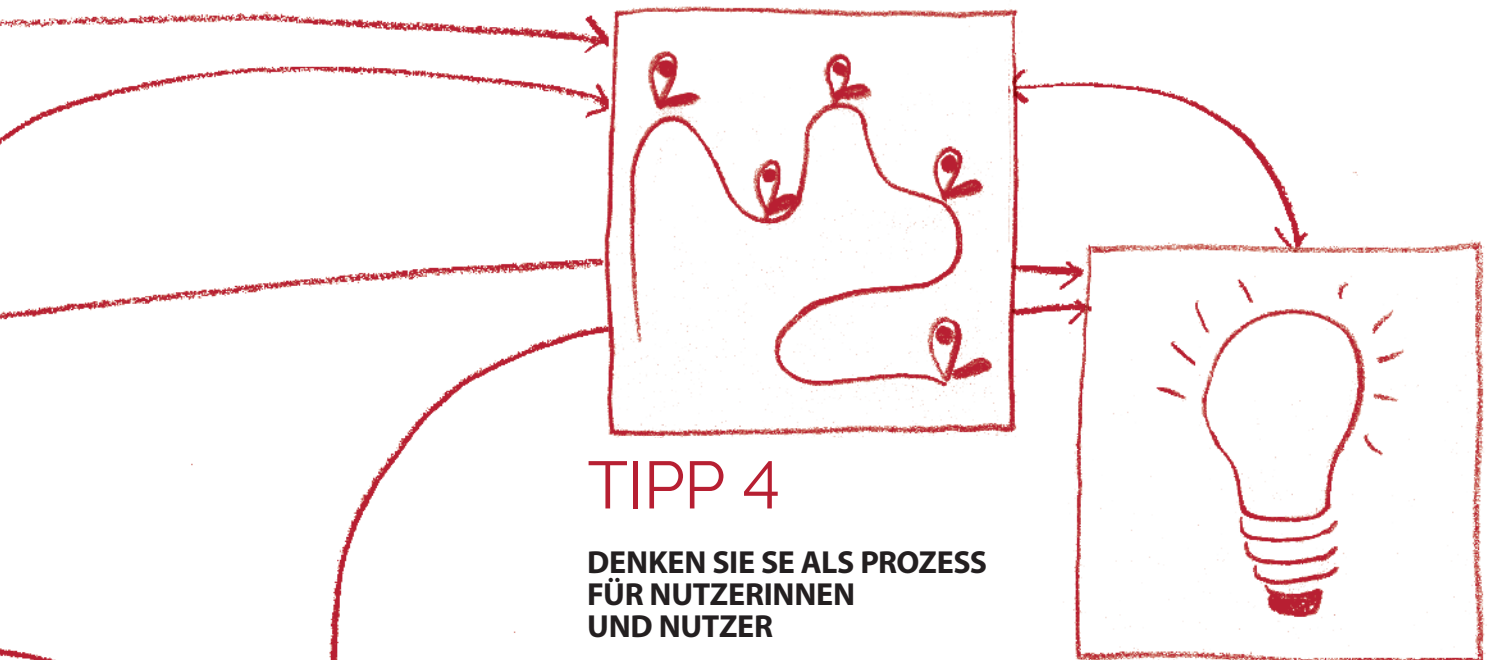
TIPP 2

SEIEN SIE MUTIG UND BEKENNEN SIE FARBE

Die Einführung von SE bedeutet für Institutionen in der Regel, unsicheres Terrain zu betreten. Die Werte und Vorgehensweisen in SE können sich wesentlich von den bisherigen Arbeitsweisen und Haltungen in der Institution unterscheiden. Möglicherweise gibt es Bedenken, dass SE die Zukunft der internen Betriebe gefährden könnte. Hinzu kommt die Unsicherheit bezüglich Finanzierung. Wie bei anderen Innovationen braucht es auch bei der Einführung von SE Mut. Wichtig ist, dass die Leitung ein klares Bekenntnis abgibt und gewillt ist, den Prozess der Entwicklung und Einführung von SE aktiv zu gestalten.

Die Tipps stammen von **Daniel Schaufelberger**.

Er ist Organisationsberater (www.bueromorpho.ch) und Autor des Buches «Supported Employment - Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt».



TIPP 4

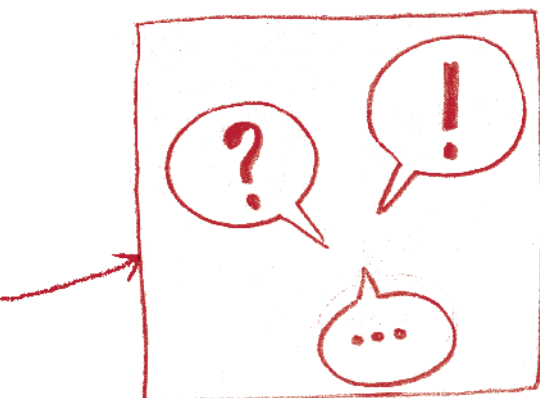
DENKEN SIE SE ALS PROZESS FÜR NUTZERINNEN UND NUTZER

SE ist in der Praxis dann erfolgreich, wenn die Dienstleistung als umfassender Prozess – vom Erstkontakt bis zum Ende der Zusammenarbeit – funktioniert. Es empfiehlt sich daher, SE aus Sicht der (künftigen) Nutzer*innen zu konzipieren – oder am besten mit Ihnen zusammen. Wie gelangen sie zum SE-Angebot? Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit mit dem Job Coach wichtig? Und wie wird die Dreiecksbeziehung zwischen Job Coach, Nutzer*in und Auftraggeber bzw. Kostenträger und später zusätzlich mit dem Arbeitgeber gestaltet? Auch wenn die Umsetzung im Einzelfall individuell erfolgt, ist es in der Konzeptentwicklung wichtig, Antworten auf diese Fragen zu finden. Die Auseinandersetzung führt dazu, dass SE als Dienstleistungsprozess für Kund*innen verstanden wird und sich nicht an bisherigen Zuständigkeiten oder Abteilungsgrenzen ausrichten muss.

TIPP 5

ERMÖGLICHEN SIE LERNPROZESSE FÜR MITARBEITENDE UND FÜR DIE ORGANISATION

Zuerst das Konzept und dann die Umsetzung? Oder besser gleich anfangen? SE-Angebote entstehen in der Praxis auf unterschiedliche Weise. Bewährt hat sich, wenn sich Konzipierung und Erprobung abwechseln. Ein Angebotsentwicklungsprozess braucht wiederkehrende Phasen der Entwicklung, Erprobung und Reflexion. Es empfiehlt sich, rasch erste Umsetzungsschritte anzugehen, die Erfahrungen auszuwerten und in die weitere Planung einfließen zu lassen. Im Einführungsprozess geht es darum, Lernschleifen für Mitarbeitende und die Organisation einzubauen. Mitarbeitende müssen für SE qualifiziert werden. Die Qualität steht und fällt mit den Kompetenzen der Job Coaches. Das Know-how sollte aber nicht nur an die Mitarbeitenden gebunden, sondern auch konzeptionell verankert sein. Eine offene Kultur und die Bereitschaft, die Abläufe und Muster der Organisation zu hinterfragen und flexibel zu bleiben, unterstützen diesen Prozess. SE-Grundsätze lassen sich nicht alle von heute auf morgen umsetzen. Die Implementierung von SE braucht Zeit und erfolgt meist Schritt um Schritt.



TIPP 3

BEZIEHEN SIE VERSCHIEDENE SICHTWEISEN EIN

Bei der Entwicklung eines neuen Angebots treffen verschiedene Sichtweisen und Ansprüche aufeinander. Kostenträger, Arbeitgeber, Stiftungsräte, das Fachpersonal und Mitarbeitende mit Behinderung: Sie alle haben berechnete Anliegen. SE funktioniert längerfristig nur, wenn diese berücksichtigt werden. Entsprechend ist es sinnvoll, die verschiedenen Anspruchsgruppen und ihre Sichtweisen bereits bei der Entwicklung und Konzipierung von SE aktiv einzubeziehen. Gemischte Teams erzielen in Entwicklungsprojekten bessere Ergebnisse als Einzelpersonen.