

**Thomas Rüst
Annelies Debrunner**

«Supported Employment»

**Modelle unterstützter Beschäftigung
bei psychischer Beeinträchtigung**

Inhalt

Inhalt	5
Vorwort	9
Kurzfassung	11
1 Ausgangslage und Fragestellung	15
1.1 Aktuelle Entwicklung in der Schweiz	15
1.2 Ziel und Fragestellung der Studie	16
1.3 Methodischer Hintergrund und Arbeitsweise	17
2 Konzeptionelle Grundlagen	21
2.1 Das Recovery-Konzept	21
2.2 Behinderung als soziales Konzept	22
2.2.1 Rehabilitation	24
2.2.2 Konzepte und Modelle	24
2.2.3 Ergebnisse der Forschung	25
2.2.4 Erfahrungen aus der Praxis	27
2.3 Sozialpolitik	29
2.3.1 Die geltenden Grundlagen in der Schweiz	29
2.3.2 Zum Hintergrund der aktuellen sozialpolitischen Diskussion	31
2.4 Das Konzept der „Managing Diversity“	35
2.5 Das Modell des „Supported Employment“	36
3 Struktur und Organisation der Fachstellen	41
3.1 Auswahlkriterien	41
3.2 Vier Typen	42
3.2.1 „Direkter Arbeitsmarktzugang“ oder „Stufenprogramm“	42
3.2.2 Gewichtung des Coaching am Arbeitsplatz	43
3.2.3 Fachstellen als Zeitarbeitsfirmen	47
3.2.4 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Finanzierung	47
3.3 Fast vergessen: die gemeinsamen Wurzeln - ein historischer Exkurs	48
4 Der Integrationsprozess	53
4.1 Phasen im Integrationsprozess	53
4.1.1 Phasen und Organisation der Fachstellen	54
4.2 Findungsphase	55
4.2.1 Zugang und Aufnahmekriterien	55

4.2.2	Profiling	57
4.2.3	Assessment	62
4.3	Vermittlung	65
4.3.2	Bewerbung	70
4.3.3	Akquisition	71
4.3.4	Erhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse	78
4.4	Unterstützung nach Vermittlung	80
4.4.1	Drei Coaching-Modelle	80
4.5	Coaching am Arbeitsplatz	86
4.5.1	Vom Einzelcoaching zur Triade	86
4.5.2	Coaching im Dreieck - ein Modell	86
4.5.3	Das Mikrosystem Job-Coach und stellensuchende Person	89
4.5.4	Das Mikrosystem Arbeitsplatz: beschäftigte und vorgesetzte Person	94
4.5.5	Das Mikrosystem Job-Coach und vorgesetzte Person	96
4.5.6	Standortgespräche - Coaching im Dreieck	104
4.6	Kooperationsfelder	111
4.6.1	Zwischen Sozialbereich und Wirtschaftswelt	111
4.6.2	Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung	119
4.6.3	Weitere Kooperationspartner	123
4.7	Spannungsfelder in der Praxis	125
4.7.1	Stigma	125
4.7.2	Ziele - und Erfolgskriterien	134
4.8	Persönliche Leitkonzepte und Strategien - sechs Skizzen	
4.8.1	„Arbeit ist die beste Therapie psychisch kranker Menschen“	
4.8.2	„Die Gesamtsituation anschauen“	
4.8.3	„Übersetzen“	
4.8.4	„Die persönliche Entwicklung in Gang halten“	
4.8.5	„Ohne Auseinandersetzung geht es nicht“	
4.8.6	„Verantwortung für den Arbeitgeber übernehmen“	
4.8.7	Drei Polaritäten	
5	Akteure	
5.1	Wer sind die Stellensuchenden ?	
5.1.1	Daten der „Basisdokumentation“	
5.1.2	Die Sicht der Job-Coaches	
5.2	... und wer sind die Job-Coaches?	
5.2.1	Vier Curricula	
5.2.2	Qualifikation der Job-Coaches	
5.2.3	Motivation und Anforderungen	
5.2.4	Notwendigkeit berufsspezifischer Weiterbildung	

5.3	... und was wissen wir von Arbeitgebern und Vorgesetzten?	162
6	Fünf Fallstudien	165
6.1	Fallstudie Herr Buber: Ein forciertes Einstieg führt zum Abbruch	165
6.1.1	Berufsbiographie und Krankheitsverlauf	165
6.1.2	Arbeitseinstieg und Tätigkeitsfeld	166
6.1.3	Unterstützung und Begleitung	167
6.1.4	Position des Arbeitgebers	168
6.1.5	Prozess und Abbruch	169
6.2	Fallstudie Herr Ebner: Stabilität durch Kontinuität	171
6.2.1	Berufsbiographie und Krankheitsverlauf	171
6.2.2	Arbeitseinstieg und Tätigkeitsfeld	171
6.2.3	Unterstützung und Begleitung	172
6.2.4	Hoffnungen und Befürchtungen	173
6.2.5	Position des Arbeitgebers	174
6.2.6	Prozess	175
6.3	Fallstudie Herr Huber: Abwärtsbewegung nach Jahrzehnten des Integriert-Seins	176
6.3.1	Berufsbiographie und Krankheitsverlauf	176
6.3.2	Arbeitseinstieg und Tätigkeitsgebiet	178
6.3.3	Unterstützung und Begleitung	178
6.3.4	Position des Arbeitgebers	179
6.3.5	Prozess und Abbruch	181
6.4	Fallstudie Frau Lubiato: Ideale Bedingungen führen zur beruflichen Integration	183
6.4.1	Berufsbiographie und Krankheitsverlauf	183
6.4.2	Akquisition und Verhandlungen	184
6.4.3	Arbeitseinstieg und Tätigkeitsfeld	185
6.4.4	Unterstützung und Begleitung	185
6.4.5	Position des Arbeitgebers	187
6.4.6	Prozess	187
6.5	Fallstudie Frau Oberli: Fachkompetenz, egalitäre Firmenkultur und engagiertes Job-Coaching	189
6.5.1	Berufsbiographie und Krankheitsverlauf	189
6.5.2	Arbeitseinstieg und Tätigkeitsfeld	190
6.5.3	Unterstützung und Begleitung	191
6.5.4	Position des Arbeitgebers	192
6.5.5	Prozess	193
6.6	Vergleichende Analyse	195
6.6.1	Arbeitswelt und soziale Welt	195
6.6.2	Biographische Brüche und das Teilhaben an der Arbeitswelt	196
6.6.3	Unsichtbares Leiden	198

	Inhalt	
6.6.4	Das Eingebundensein in ein Team	200
6.6.5	Die Position des Arbeitgebers	202
6.6.6	Unterstützung und Begleitung im Prozess	203
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	207
	Literatur	211
	Anhang	219
	Kurzportraits der einbezogenen Fachstellen	219